

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Hoewel geen verslagen van functioneringsgesprekken zijn overgelegd en een concreet verbetertraject ontbreekt, is aannemelijk dat werknemer de wel geuite kritiek op zijn functioneren niet heeft gehoord of willen horen. Ontbinding onder toekenning vergoeding van € 47.250

Werknemer is sinds 2001 in dienst. Vanaf 2007 is hij werkzaam geweest als hoofd verkoop binnendienst, dan wel Area Manager. Sinds april 2013 is hij werkzaam als accountmanager (met buitendiensttaken). Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt aangevoerd dat werknemer in de loop van 2011 onvoldoende is gaan functioneren. De kwaliteiten en ontwikkelpunten zijn op verzoek van werkgeefster door een derde (Quiris Adviesgroep) in kaart gebracht. Uiteindelijk is de functie van werknemer gewijzigd in die van accountmanager. Desondanks is de houding en het functioneren van werknemer niet verbeterd. Werknemer betwist het disfunctioneren en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen. Subsidiair verzoekt hij een vergoeding met C=2 (€ 106.684,97) toe te kennen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster stelt dat geen verslagen van functioneringsgesprekken zijn overgelegd, omdat deze niet door werknemer zijn getekend en verwacht werd dat werknemer die gesprekken en ontvangst van de verslagen zou ontkennen. Niet is komen vast te staan dat het gestelde disfunctioneren (voldoende duidelijk) met werknemer is besproken, laat staan dat werknemer aan de hand van concrete kritiekpunten in staat is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Werkgeefster heeft anderzijds wel aannemelijk gemaakt dat in enige mate met werknemer over zijn, volgens werkgeefster, onvoldoende functioneren is gesproken. Uit het rapport van het assessment blijkt dat er vraagtekens worden geplaatst bij zijn, voor zijn functie, noodzakelijke competenties alsook zijn inzet (ambitie).

Nu een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding wordt ook rekening gehouden met de bonus die werknemer over de afgelopen vijf jaren gemiddeld ontving (€ 232,80 bruto per maand). Dat deze bonus over 2010 niet werd uitbetaald en over de andere jaren fluctueerde maakt niet dat sprake was van een min of meer vast inkomensbestanddeel. De billijke vergoeding valt wat lager uit waar voldoende aannemelijk is dat werknemer de wel aan zijn adres geuite kritiek op zijn functioneren niet heeft gehoord of willen horen. Tevens staat

vast dat werknemer door het volgen van zeven trainingsdagen in relevante mate in staat is gesteld zijn competenties/vaardigheden te ontwikkelen. Er wordt een vergoeding van € 47.250 toegekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-10-2013

Zaaknummer: 2316272 \ HA VERZ 13-1305 \ BE \ 340 \ be