

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbindingsverzoek accountmanager toegewezen vanwege verstoorde arbeidsrelatie. Geen transitie- en billijke vergoeding verschuldigd; geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Werknemer is eerlijke kans geboden tot verbetering.

Werknemer is op 8 april 1992 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie van accountmanager. Werkgever heeft in 2015 een organisatiewijziging doorgevoerd, hetgeen een nieuwe werkwijze met zich bracht. In het eerste kwartaal van 2015 kreeg iedere accountmanager een ontwikkelassessment. Blijkens een rapport d.d. 6 februari 2015 zijn de resultaten van werknemer ten opzichte van zijn collega's zwak, hetgeen betekent dat hij veel tijd nodig heeft om nieuwe vaardigheden en bekwaamheden aan te leren. Vervolgens heeft een coachingstraject plaatsgevonden. In het eindrapport van het coachingsbedrijf van 22 juli 2015 wordt onder meer gesteld dat de prestaties van werknemer volstrekt onvoldoende zijn om te voldoen aan de eisen van een 'accountmanager 2.0' en dat een en ander er naar verwachting ook niet in zit. Vervolgens is gesproken over het doorlopen van een verbetertraject. Werkgever heeft, naar aanleiding van gesprekken met werknemer, op 15 september 2015 uitgesproken dat er weinig vertrouwen bestaat dat werknemer het gewenste niveau gaat halen. Werknemer heeft zich op 15 oktober 2015 ziek gemeld. In een verslag van de bedrijfsarts van 28 oktober 2015 staat vermeld dat de klachten van werknemer rechtstreeks een gevolg zijn van de situatie op het werk en dat deze zullen verdwijnen indien er duidelijkheid is. Op 3 november 2015 zou een gesprek plaatsvinden tussen werknemer en werkgever. Werknemer stelde als voorwaarde voor voornoemd gesprek dat daarbij een onafhankelijke derde aanwezig zou zijn, aan welke voorwaarde door werkgever niet werd voldaan. Op 6 november 2015 zou opnieuw een gesprek plaatsvinden. Door werkgever werd medegedeeld dat, indien werknemer niet zou verschijnen, de loonbetaling per direct zou worden stopgezet. Werknemer liet weten dat hij niet bij het gesprek aanwezig zou zijn, wederom vanwege de afwezigheid van een onafhankelijke derde. Het loon van werknemer is per 6 november 2015 stopgezet. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van zowel de transitievergoeding als een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Daargelaten dat een werknemersverzoek, dat in belangrijke mate rust op het (grond)recht van vrije arbeidskeuze, in beginsel gehonoreerd dient te worden, is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van omstandigheden in de zin van artikel 7:671c lid 1 BW. Voldoende is gebleken dat de verhoudingen tussen partijen zodanig verstoord zijn geraakt dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer

mogelijk is. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2016. Voor toekenning van de transitie- en billijke vergoeding dient sprake te zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Genoegzaam is komen vast te staan dat er door werkgever een andere invulling is gegeven aan de functie van accountmanager, dat aan alle accountmanagers een ontwikkelingsassessment en vervolgens een coachingstraject is aangeboden, dat werknemer (nog) niet voldeed aan hetgeen op dat moment van hem als accountmanager werd verwacht en dat vervolgens is gesproken over het doorlopen van een verbetertraject. De arbeidsverhouding is hierdoor onder druk komen te staan. Werknemer verwijt werkgever dat zij het vertrouwen in hem heeft opgezegd. Echter, de uitspraken van werkgever zijn niet gelijk aan het opzeggen van vertrouwen in werknemer als accountmanager. De twijfels van werkgever zijn onder meer gebaseerd op het gedrag van werknemer en de resultaten van het coachingstraject. Niet kan worden gezegd dat deze twijfels ongefundeerd zijn. Vervolgens zijn de verhoudingen dusdanig verstoord geraakt dat werknemer zich ziek heeft gemeld. De bedrijfsarts adviseerde partijen in gesprek te blijven. Werknemer stelde als voorwaarde voor die gesprekken dat daarbij een onafhankelijke derde aanwezig zou zijn, aan welke voorwaarde door werkgever niet werd voldaan. Geoordeeld wordt dat deze weigering door werkgever niet onredelijk is, nu het stellen van een voorwaarde prematuur was, aangezien nog geen enkel gesprek tussen partijen had plaatsgevonden. Van werknemer mocht worden verwacht dat hij positief zou reageren op de uitnodiging voor een gesprek, hetgeen hij heeft nagelaten. De kantonrechter komt mede op basis van het vorenstaande tot het oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werkgever geen sprake is. De gevorderde transitievergoeding en billijke vergoeding worden derhalve afgewezen. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld het ontbindingsverzoek in te trekken.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:1004

Zaaknummer: 4634925 AZ VERZ 15-131

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: E.W. Kingma en D.B. Muller

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 BW