

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding op de g-grond. Billijke vergoeding ter hoogte van € 60.000 bruto verschuldigd. De arbeidsverhouding tussen partijen is definitief verstoord geraakt doordat werkgeefster ten onrechte heeft gesteld dat sprake was van ongeschiktheid voor de functie.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2015 in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer vervulde aanvankelijk de functie van Country Manager. Op enig moment (partijen verschillen van mening over wanneer precies) is werknemer werkzaam geworden in de functie van Director of Channels. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege disfunctioneren, dan wel (ernstig) verwijtbaar handelen, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding, dan wel andere omstandigheden. Werkgeefster stelt onder meer dat zij heeft moeten constateren dat werknemer in onvoldoende mate heeft voldaan en kan voldoen aan de gestelde eisen van zijn functie. Van werknemer werd verwacht dat hij werkgeefster op de kaart zou zetten in de Benelux en zijn verkooptargets zou behalen. Werknemer heeft geen enkele verkoop weten te realiseren en heeft aldus zijn verkooptargets niet behaald.

Oordeel

Disfunctioneren

Ter zitting is namens werkgeefster aangegeven dat er wel gesprekken zijn gevoerd met betrekking tot het functioneren van werknemer, maar dat een schriftelijke verslaglegging hiervan ontbreekt. De kantonrechter neemt dit een organisatie als werkgeefster, die al sinds 2011 internationaal opereert, kwalijk en rekent haar dit aan. Daarbij heeft werkgeefster haar standpunten over het voeren van dergelijke gesprekken met werknemer geenszins onderbouwd. De conclusie luidt dat niet is voldaan aan de vereisten van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW.

Verwijtbaar handelen

Werkgeefster verwijt werknemer in dit kader dat hij potentiële klanten verkeerd registreerde in het programma 'Sales Force', waardoor hij een verkeerde indruk heeft gewekt bij werkgeefster over de waarschijnlijkheid dat een bepaalde potentiële klant daadwerkelijk een nieuwe klant van werkgeefster kon worden. Deze omstandigheid acht de kantonrechter niet

zwaarwegend genoeg om op deze grond verwijtbaar handelen van werknemer vast te stellen.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter stelt vast dat ook werknemer inmiddels van mening is dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op deze grond zal ontbinden en wel met ingang van 1 januari 2017.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. De arbeidsverhouding tussen partijen is definitief verstoord geraakt doordat werkgeefster ten onrechte heeft gesteld dat sprake was van ongeschiktheid voor de functie en werknemer om die reden heeft ontheven van zijn functie zonder hem in de gelegenheid te stellen zijn vermeende disfunctioneren te verbeteren. Hierdoor heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld en kan werknemer aanspraak maken op een billijke vergoeding. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding op grond van de omstandigheden van het geval vast op een bedrag van € 60.000 bruto.

Conclusie

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op basis van de g-grond en werkgeefster wordt veroordeeld een billijke vergoeding aan werknemer te betalen ter hoogte van € 60.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-11-2016

Zaaknummer: