

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbindingsverzoek werkgever (d-grond, e-grond en g-grond) wordt afgewezen. Targets die werkgever koppelde aan verbetertraject waren niet redelijk, evenmin sprake van een verstoorde arbeidsrelatie of verwijtbaar handelen werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2016 in dienst van werkgever. Tussen partijen is op een gegeven moment discussie ontstaan, onder andere omdat werkgever van oordeel was dat werknemer zijn targets niet haalde en dat hij daarom begeleiding nodig had. Sinds november 2017 verricht werknemer geen werkzaamheden meer voor werkgever. Zijn loon wordt doorbetaald. Bij brief van 30 november 2017 heeft werkgever werknemer een verbeterplan toegezonden, met daaraan gekoppeld een aantal omzettafels. Werknemer heeft niet met het verbeterplan ingestemd omdat de targets volgens hem onhaalbaar waren. Na een ziekmelding van werknemer heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd, die in januari 2018 heeft plaatsgevonden. Op 2 februari 2018 heeft werkgever werknemer laten weten dat de mediation volgens hem mislukt was, dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord geraakt en dat het niet reëel is om werknemer bij werkgever te laten terugkeren. Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Is sprake van disfunctioneren van werknemer?

Werkgever heeft een veelheid aan stellingen en stukken naar voren gebracht, maar zijn kritiek op het functioneren van werknemer komt er in feite op neer dat (1) de klanten ontevreden over hem zijn, (2) hij de targets niet haalt en (3) hij ten onrechte geen verbetertraject wil volgen. Werkgever stelt dat hij hierover diverse malen met werknemer heeft gesproken. Erg concreet heeft hij dit echter niet onderbouwd en van een schriftelijke verslaglegging is nauwelijks sprake. Verder heeft werkgever het algemene verwijt dat de klanten ontevreden over werknemer zijn en weinig vertrouwen in hem hebben, niet concreet onderbouwd. Werknemer heeft er nog op gewezen dat uit de stukken blijkt dat geen klanttevredenheidsonderzoek heeft plaatsgevonden, zodat dit punt voor het overige ook moeilijk beoordeeld kan worden. Naar het oordeel van de kantonrechter stelt werkgever terecht dat het aan hem is om de targets vast te stellen, maar nu werknemer bij diverse gelegenheden de redelijkheid van die targets heeft betwist, had het op werkgevers weg gelegen

de redelijkheid nader (bijvoorbeeld met cijfers uit het verleden of anderszins) te onderbouwen. Dit heeft hij nagelaten. Die redelijkheid is daarom niet komen vast te staan. Bij brief van 30 november 2017 (productie 24 verzoekschrift) doet [A] werknemer een verbeterplan toekomen. Het verbeterplan wordt tussen partijen op 4 december 2017 besproken. Op 8 december 2017 adviseert de bedrijfsarts werkgever dat geen sprake is van ziekte of gebrek, dat partijen met elkaar in gesprek gaan en dat het verstandig kan zijn dat daarbij een derde onafhankelijk persoon uit de organisatie van werkgever aanwezig is, of anders een mediator. Vervolgens vindt in de maand januari 2018 mediation plaats. Naar aanleiding van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat werkgever onvoldoende heeft onderbouwd (1) dat de omzet van werknemer inderdaad zo laag is als werkgever stelt en (2) dat dit in die mate is dat sprake is van ongeschiktheid voor het vervullen van de functie van accountmanager. De kantonrechter kan dus niet in redelijkheid tot de conclusie komen dat werknemer disfunctioneert. Voor zover toch geoordeeld zou moeten worden dat werknemer disfunctioneerde, is niet aan het vereiste voldaan dat werkgever hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren.

Is sprake van verwijtbaar handelen van werknemer en/of is de arbeidsverhouding verstoord?

Werkgever stelt dat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer omdat hij structureel en zonder enige grondslag gefundeerde kritiek naast zich heeft neergelegd en meermaals een aangeboden verbetertraject heeft afgeslagen. Zoals uit het voorgaande volgt, is dit laatste verwijt niet terecht. Uit hetgeen hiervoor is overwogen volgt dat hieruit niet de conclusie kan worden getrokken dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Onvoldoende is gebleken dat het niet mogelijk zou zijn om voor werknemer een andere leidinggevende te zoeken.

Concluderend

Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat het ontbindingsverzoek op geen van de door werkgever aangevoerde gronden toewijsbaar is. Het ontbindingsverzoek wordt dus afgewezen.

Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen om hem binnen zeven dagen na betekening van de beschikking in staat te stellen zijn werkzaamheden in de overeengekomen functie en op de overeengekomen locatie te hervatten, op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 1.000 per dag(deel). Nu het ontbindingsverzoek wordt afgewezen zal het tegenverzoek worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:1898

Zaaknummer: 6661936

Rechters: P. Krepel

Advocaten: W.J. Moll en E. Visser

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel d BW en 7:66g lid 3 onderdeel g BW