

RECHTSPRAAK

## Werknemer/werkgeefster

***Onvoldoende is gebleken van de door werkgeefster gestelde 'mismatch'. De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding ten onrechte toegewezen. Het hof kent een billijke vergoeding ter hoogte van € 75.000 toe aan werknemer.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 november 2015 in dienst getreden bij werkgever. Per 1 november 2016 bekleedde werknemer de functie van (titulair) directeur Verkoop en Markteling tegen een salaris van laatstelijk € 7.728,07 bruto per maand. Werkgeefster heeft werknemer aangenomen in een nieuwe functie binnen haar bedrijf na een selectie door een organisatiebureau.

Werkgeefster wilde haar omzet vergroten van ongeveer 2,5 miljoen naar 5 miljoen in 2020. Begin april 2018 bleek dat de omzet van het eerste kwartaal 2018 achterbleef bij de prognose hiervoor en ook lager was dan de omzet van het eerste kwartaal van 2017. Op 24 april 2018 is werknemer vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Werkgeefster heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de h-grond. Daartoe heeft zij aangevoerd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, enerzijds vanwege spanningen in de organisatie door de wijze van communiceren, anderzijds doordat werknemer zijn targets en samenhangende doelstellingen niet haalde. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, met toekenning van de transitievergoeding. Werknemer komt op tegen dit vonnis.

### *Oordeel*

Het hof is van oordeel dat een 'mismatch' onder omstandigheden zou kunnen leiden tot een ontbinding op de h-grond. Hoewel daar sprake van kan zijn indien achteraf blijkt dat een werknemer niet over de benodigde capaciteiten beschikt om de functie te vervullen en daartoe ook niet met hulp van scholing of coaching geschikt kon worden gemaakt, is werkgeefster naar het oordeel van het hof onvoldoende zorgvuldig geweest in de wijze waarop zij dit heeft aangepakt. Evenmin staat vast dat sprake is van een mismatch. Werknemer is geselecteerd via een bureau, waarbij hij uitstekend leek te voldoen aan de gestelde eisen. Werknemer had uit de feedback die hij heeft gekregen en de kleurencoaching, die het hele team moest ondergaan, niet hoeven af te leiden dat er twijfels waren over zijn functioneren en zijn capaciteiten. Bovendien valt niet in de zien waarom de conclusies naar aanleiding van de kleurencoaching zwaarder moeten wegen dan de lovende beoordeling van het bij de selectie ingeschakelde bureau. Bij het beslissen van (de hoogte van) de billijke vergoeding weegt het hof mee dat werkgeefster zorgvuldiger had moeten handelen. Voor werknemer was onvoldoende duidelijk

dat werkgeefster van oordeel was dat sprake was van een mismatch. Werkgeefster heeft de conclusies naar aanleiding van de kleurencoaching niet laten controleren, maar toen begin april bleek dat de omzetcijfers achterbleven, werknemer abrupt vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgeefster heeft verwijtbaar gehandeld, terwijl werknemer geen verwijt valt te maken ten aanzien van het einde aan de arbeidsovereenkomst. Het hof verwacht dat als wel passende stappen waren genomen na de constatering van een mismatch er nog een vervolgtraject van minimaal zes maanden zou zijn geweest. Het hof schat daarnaast in dat het werknemer op korte termijn zou zijn gelukt gelijkwaardige inkomsten te verwerven. Het hof kent een billijke vergoeding toe van € 75.000 bruto.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 09-05-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2019:1721

**Zaaknummer:** 200.247.916\_01

**Rechters:** M. van Ham, R.J. Voorink en H.K.N. Vos

**Advocaten:** B.M.W. Hunnekens en H.C.J. Oomen

**Wetsartikelen:** 6:96 BW, 7:699 BW, 7:699 lid 3 sub h BW, 7:671b BW, 7:671b lid 8 sub c BW en 7:683 BW