

RECHTSPRAAK

Ernstig en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding wegens gebrek aan essentieel vertrouwen van werkgeefster in account director. Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door hem niet (tijdig) de kans te bieden tot noodzakelijke verbetering in zijn functioneren.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2017 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van account director. Volgens werkgeefster was werknemer niet bereid de kritiek te accepteren die werkgeefster op 3 juni en 15 augustus 2019 heeft geuit op zijn functioneren. Werknemer heeft zich op 1 oktober 2019 ziek gemeld en heeft de daarna opgestarte mediation stopgezet. Aan een vervolgggesprek over verbetering van zijn functioneren is daarom niet toegekomen, aldus werkgeefster. Volgens werknemer is er wel een conflict met de vicepresident accountmanagement van werkgeefster, maar dit belemmert hem niet in de uitoefening van zijn functie. Vanaf 8 oktober 2019 heeft werknemer zijn werkzaamheden zonder problemen hervat tot zijn op non-actiefstelling op 10 januari 2020. Van disfunctioneren is volgens werknemer ook geen sprake. Op 15 augustus 2019 zijn er weliswaar verwijten en kritieken geuit op zijn functioneren, maar die waren ongefundeerd en hadden te maken met de overstap die werknemer zou maken naar de afdeling Sales. Die overstap werd volgens werknemer door werkgeefster niet gewaardeerd en is later ook door de vicepresident accountmanagement tegengehouden. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van een verstoorde verhouding en subsidiair op de cumulatiegrond. Ingeval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer aan hem onder meer een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

De vicepresident accountmanagement heeft geen vertrouwen meer in het functioneren van werknemer. Gelet op de functie van werknemer is dit vertrouwen wel essentieel voor voortzetting van de arbeidsrelatie. Werknemer heeft direct contact met grote relaties van werkgeefster en zijn functie raakt de commerciële belangen van werkgeefster. De kantonrechter stelt daarom vast dat de verhoudingen inmiddels zodanig ernstig en onherstelbaar zijn verstoord, dat van werkgeefster niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Voorts kan op geen enkele wijze worden getoetst of de beleving van werkgeefster over het functioneren van werknemer juist is. Werkgeefster heeft niet duidelijk gedocumenteerd aan welke functie-eisen een accountmanager van werkgeefster moet voldoen, terwijl uit verklaringen van klanten juist volgt dat zij tevreden waren over

werknemer. Werknemer heeft voorts zijn commerciële targets gehaald en dat heeft (mede) geleid tot toekenning van aanzienlijke bonusbedragen aan werknemer. Op basis van deze kenbare objectieve gegevens kan de geuite kritiek op werknemer niet onderschreven worden. Ook als wordt uitgegaan van de juistheid van de kritiekpunten van werkgeefster op het functioneren van werknemer, had in ieder geval van haar mogen worden verwacht dat zij hierover met werknemer in gesprek zou gaan en een verbeterplan zou opstellen. Werkgeefster heeft dit niet gedaan. Werkgeefster had in deze periode haar verantwoordelijkheid als werkgever moeten nemen en werknemer een kans moeten bieden om te komen tot de volgens werkgeefster noodzakelijke verbetering. De kritiek van werkgeefster op het functioneren van werknemer mist niet alleen een objectieve grondslag, maar kwam bovendien pas op het moment dat werknemer al in een vergevorderd stadium was voor een overstap naar de afdeling Sales. Naar het oordeel van de kantonrechter dient dit handelen van werkgeefster gekwalificeerd te worden als ernstig verwijtbaar. Een billijke vergoeding komt dan ook voor toewijzing in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:1614

Zaaknummer: 8261224 UE VERZ 20-4 JH/1050

Rechters: J.O. Zuurmond

Advocaten: D.J.L. Siegers en C.J. Vliegenthart

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW en 7:673 BW