

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst van werknemer die eerst promoveert naar hogere functie en vervolgens een lagere beoordeling krijgt, wordt niet ontbonden op de d-grond. Er is wel sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, die is ontstaan door toedoen van werkgever. Toekenning billijke vergoeding.****Feiten*

Huisman Personnel Services B.V. (hierna: Huisman) is een wereldwijd opererend bedrijf dat technische oplossingen levert aan bedrijven in onder andere de olie- en gasindustrie, bedrijven in hernieuwbare energiebronnen en overige industrie. Werknemer is op 1 november 2016 bij Huisman in dienst getreden. Werknemer was aanvankelijk werkzaam als projectmanager C. Tijdens een zogeheten 'End Year Review 2018' in januari 2019 is het functioneren van werknemer in 2018 beoordeeld met een eindscore '8'. Per 1 januari 2019 heeft werknemer promotie gekregen naar de functie projectmanager B. In een Mid Year Review in juli 2019 is het functioneren van werknemer in zijn nieuwe functie beoordeeld met een eindscore '5'. Volgens afspraak heeft werknemer op 16 juli 2019 een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld. Over de ontwikkelpunten stuurt werknemer meerdere e-mails aan werkgever. In een gesprek op 4 oktober 2019 heeft Huisman aan werknemer meegedeeld dat zij geen vertrouwen had in een goede afloop van het verbetertraject en dat zij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Op 9 oktober 2019 heeft werknemer zich wegens medische redenen ziek gemeld. Op 10 oktober 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij aan werknemer een vaststellingsovereenkomst werd overhandigd. De gemachtigde van werknemer heeft het beëindigingsvoorstel van Huisman afgewezen en heeft een tegenvoorstel gedaan. Op 11 november 2019 heeft werknemer zich hersteld gemeld. In het gesprek op 12 november 2019 heeft Huisman werknemer meegedeeld dat hij per direct is vrijgesteld van werk, waar werknemer per brief van 12 november 2019 tegen heeft geprotesteerd. Op 20 november 2019 heeft de gemachtigde van Huisman werknemer aangeboden om terug te keren in de functie projectmanager C. Dit aanbod heeft werknemer afgeslagen. Huisman heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op primair de d-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair op de i-grond.

*Oordeel**Verstoorde arbeidsrelatie/billijke vergoeding*

Gelet op wat partijen over en weer hebben verklaard stelt de kantonrechter vast dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. De kantonrechter ziet

aanleiding om daarnaast aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontstane verstoorde arbeidsverhouding in belangrijke mate toe te rekenen aan het optreden van Huisman. Huisman heeft de door haar gemaakte verwijten ten aanzien van het functioneren van werknemer onvoldoende concreet gemaakt en onderbouwd. Dat werknemer ontwikkelpunten had, is duidelijk, maar dat zijn aanblijven als projectmanager B ter discussie stond, heeft werknemer niet hoeven begrijpen. Niettemin heeft werknemer zich welwillend opgesteld en zich bereid getoond om zich te verbeteren. Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter echter geen reële kans gekregen om zijn functioneren te verbeteren. Uit de overgelegde e-mails en wat partijen hierover naar voren hebben gebracht, ontstaat het beeld dat Huisman de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van werknemer volledig bij werknemer heeft gelegd. Huisman heeft werknemer zelf een POP laten opstellen zonder haar concrete verwachtingen kenbaar te maken. Huisman heeft niet met werknemer besproken welke termijn hij zou krijgen om zijn functioneren te verbeteren. Ook is niet gebleken dat met werknemer is besproken wat de consequenties zouden zijn als verbetering zou uitblijven. Verzoeken van werknemer om gebruik te maken van de afgesproken ondersteuning in de vorm van aanvankelijk een externe personal coach en later externe training, zijn door Huisman onbeantwoord gebleven. Niet gebleken is dat tussentijdse inhoudelijke evaluaties hebben plaatsgevonden waarin de voortgang op de ontwikkelpunten met werknemer is besproken. Zonder aankondiging of waarschuwing vooraf heeft Huisman op 4 oktober 2019 aan werknemer meegedeeld dat zij geen vertrouwen had in een goede afloop en dat zij daarom de arbeidsovereenkomst wenste te beëindigen. Niet gebleken is dat Huisman in de periode voor 4 oktober 2019 met werknemer heeft besproken dat zij vond dat hij te weinig uitvoering gaf aan zijn POP of dat er nog geen of onvoldoende verbetering zichtbaar was. Het had op de weg van Huisman gelegen om, als zij van mening was dat werknemer onvoldoende uitvoering gaf aan zijn ontwikkeling, hem hierop eerder en herhaaldelijk aan te spreken en hem te waarschuwen voor de consequenties. Huisman heeft op 4 oktober 2019 direct de deur dicht gegooid. Niet valt in te zien dat Huisman, als zij al vond dat werknemer onvoldoende uitvoering gaf aan het POP, hem niet eerst hierop had kunnen aanspreken en hem had kunnen wijzen op de mogelijke consequenties als daar geen verbetering in kwam. Dit valt Huisman ernstig kwalijk te nemen. Het is evident dat Huisman hiermee het vertrouwen van werknemer in Huisman als werkgever ernstig heeft geschaad. Ook de manier waarop Huisman werknemer in de periode daarna heeft bejegend en daarmee de druk verder heeft opgevoerd, valt haar in de gegeven omstandigheden kwalijk te nemen. De beschuldigende toonzetting in de e-mails aan (de gemachtigde van) werknemer hebben de relatie onnodig en onterecht verder op scherp gezet. Datzelfde geldt voor de plotselinge op non-actiefstelling op 12 november 2019 zonder opgave van reden. Uit niets is gebleken dat Huisman zich na 4 oktober 2019 heeft ingespannen om de arbeidsrelatie te herstellen. In het licht van het voorgaande acht de kantonrechter het redelijk om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen van € 100.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 17-04-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2020:3676

**Zaaknummer:** 8266970 VZ VERZ 20-413

**Rechters:** R. Kruisdijk

**Advocaten:** A. Birkhoff, H. Dijkman-Avsar en R. Dijkman

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW