

RECHTSPRAAK

Ontbinding (g-grond). Werknemer heeft de hem geboden kansen – twee doorlopen verbetertrajecten – onvoldoende gegrepen, door vast te houden aan zijn eigen gelijk dat er geen vuiltje aan de lucht was met betrekking tot zijn functioneren, met een verstoorde arbeidsverhouding tot gevolg.*Feiten*

Werknemer is sinds 8 januari 2018 in dienst van Indeed Netherlands B.V. (hierna: Indeed). Indeed exploiteert een wereldwijde vacaturewebsite. Werknemer is lid van het verkoopteam. In 2019 hebben twee disciplinaire gesprekken met werknemer plaatsgevonden. Het ging daarbij met name om te laat komen zonder gegronde reden en het niet behalen van de omzetdoelstellingen. Werknemer heeft van 1 mei 2019 tot en met 24 juni 2019 een verbetertraject doorlopen. Op 21 juni 2019 heeft de eindevaluatie over het verbetertraject plaatsgevonden. Partijen zijn het niet eens over de behaalde resultaten, waarbij Indeed met name het regelmatig te laat komen van werknemer problematisch vond. Indeed heeft werknemer toen opnieuw een verbetertraject van drie maanden aangeboden. Tevens heeft Indeed hem een officiële waarschuwing gegeven, vanwege het niet nakomen van de interne regels en procedures en vanwege de houding en opstelling van werknemer. Op 16 juli 2019 heeft Indeed werknemer een tweede waarschuwing gegeven wegens het doorgeven van een onjuiste adreswijziging en daarmee samenhangend verzoek toekenning reiskostenvergoeding. Het tweede verbetertraject heeft werknemer zonder verdere problemen doorlopen. In oktober 2019 heeft Indeed geconstateerd dat werknemer een aantal handelingen heeft verricht die in strijd zijn met het door haar gehanteerde bonus- en commissiesysteem. Werknemer heeft de beschuldigingen in een gesprek van 28 oktober 2019 weersproken. Op 4 november 2019 is werknemer geschorst. Indeed verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, onder meer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ondanks het betrekkelijk korte dienstverband heeft werknemer reeds tweemaal een verbetertraject doorlopen. Hoewel moet worden vastgesteld dat deze beide min of meer met goed gevolg zijn doorlopen, waren er telkens opnieuw incidenten die voor Indeed aanleiding waren om werknemer op zijn gedrag aan te spreken. Werknemer heeft getracht alle op- en aanmerkingen van Indeed op zijn functioneren uitpuittend te weerspreken. Alleen het feit dat hij regelmatig te laat kwam heeft hij volmondig erkend. Werknemer miskent door zijn opstelling dat hij zich als werknemer in een

gezagsrelatie bevindt, waarbij de werkgever de bevoegdheid heeft om de kaders te stellen die hij wenselijk acht, vanzelfsprekend binnen de grenzen van wat een goed werkgever mag eisen van een werknemer. Niet is gebleken dat Indeed als werkgever te veel op haar strepen is gaan staan. Integendeel, Indeed heeft werknemer een aantal keren een faire kans gegeven om zich te verbeteren in de richting die zij als werkgever wenselijk vond. Werknemer heeft de hem geboden kansen onvoldoende gegrepen door vast te houden aan zijn eigen gelijk dat er geen vuiltje aan de lucht was met betrekking tot zijn functioneren. Dit heeft geleid tot de huidige situatie die gekwalificeerd moet worden als een zodanige verstoring van de relatie tussen partijen, dat van Indeed als werkgever niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst voortzet. Een eventuele herplaatsing is dan ook niet meer aan de orde. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 augustus 2020. Het voorgaande levert eveneens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer op. Werknemer heeft ervoor gekozen zijn eigen koers te blijven varen en tegenover iedere op- of aanmerking van Indeed uitgebreid zijn eigen visie uiteen te zetten. Daarbij is sprake geweest van een stelselmatige ontkenning van de gebeurtenissen en een gebrek aan zelfreflectie op zijn positie in de gebeurtenissen. Ook in deze procedure wijst werknemer voornamelijk naar tekortkomingen aan de zijde van Indeed, zonder zich rekenschap te geven van zijn eigen rol. Werknemer heeft op grond van het voorgaande geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3262

Zaaknummer: 8364178

Rechters: E. Pennink

Advocaten: M. Schlimbach

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW