

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster op de g-grond, vanwege verstoorde arbeidsverhouding na verbetertraject met onvoldoende resultaat.*Feiten*

Werknemer is sinds 2018 in dienst van werkgeefster als applications sales representative, een internationale softwareonderneming, en heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In januari 2019 is een opportunity/prospect waar werknemer mee bezig was niet doorgegaan, waarna zijn leidinggevende erg is uitgevallen tegen hem. In juni 2019 is met werknemer een boordelingsgesprek gevoerd, waarin een negatieve beoordeling is gegeven. Werknemer was het hier niet mee eens. In januari 2020 was bij werknemer geen verbetering geconstateerd, waardoor een Performance Improvement Plan (PIP)-traject is gestart. Van werknemer werd verwacht dat hij voortaan op kantoor zou komen werken en er werden (twee)wekelijks bila's en evaluatiegesprekken met werknemer gevoerd. In juli 2020 heeft werknemer het PIP-traject afgerond, met een negatief eindresultaat, omdat hij de doelstellingen niet had behaald. In een gesprek met werknemer is vervolgens aangegeven dat werkgeefster beëindiging van het dienstverband nastreeft en werd een brief overgelegd met het beëindigingsvoorstel. Werknemer heeft op basis hiervan een tegenvoorstel gedaan. Werkgeefster blijft bij haar eerdere voorstel, waarmee werknemer niet akkoord gaat. Hierop heeft werkgeefster een verzoekschrift ingediend. Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen op een zo kort mogelijke termijn, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond van art. 7:669 lid 3 BW), en/of subsidiair op grond van disfunctioneren (de d-grond van art. 7:669 lid 3 BW) en/of meer subsidiair op grond van een combinatie van een verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren (de i-grond van art. 7:669 lid 3 BW). Werknemer verzoekt primair het ontbindingsverzoek af te wijzen. Voor het geval wordt overgegaan tot ontbinding, verzoekt werknemer tot betaling van een transitievergoeding, een aanvullende vergoeding bij ontbinding op de i-grond en een billijke vergoeding.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding verstoord is. Dit is het gevolg van de opvatting van werkgeefster dat werknemer disfunctioneert, waar hij het niet mee eens is. De stelling van werknemer dat geen sprake was van disfunctioneren slaagt niet, nu werknemer ter zitting bevestigd heeft dat hij tijdens zijn dienstverband van twee jaar geen enkele deal heeft kunnen sluiten en bijna alle teamgenoten ten minste één deal hebben gesloten, met uitzondering van een collega die nog niet zo lang in dienst was. Werknemer geeft aan de inzet

van het PIP-traject als een dreigement opgevat te hebben, temeer daar werkgeefster werknemer al eerder had geadviseerd zelf te vertrekken en een andere baan te zoeken. Dit neemt echter volgens de kantonrechter niet weg dat van werkgeefster bij (vermeend) disfunctioneren mag worden verlangd dat zij een verbetertraject in gang zet. Werknemer heeft onvoldoende aangevoerd om de conclusie te rechtvaardigen dat het PIP-traject alleen maar is ingezet om ontslag op grond van disfunctioneren mogelijk te maken en dat dit geen serieus verbetertraject is geweest. Hoewel het volgens de kantonrechter weinig professioneel was van werkgeefster om na het mislukken van een deal uit te vallen tegen werknemer, is dit niet meer dan een menselijke reactie die een keer kan gebeuren. Naar aanleiding van het beëindigingsvoorstel van 14 juli 2020 heeft werknemer werkgeefster het verwijt gemaakt dat sprake is van discriminatie en onvoldoende steun, in die mate dat hij terugkeer naar het werk niet meer ziet zitten. Tijdens de zitting heeft werknemer dit standpunt herhaald. Hiermee is de verstoorde arbeidsverhouding voldoende komen vast te staan. Werkgeefster legt aan haar verzoek primair ten grondslag dat zij de verwijten van werknemer niet hoeft te accepteren en dat de arbeidsverhouding voor haar ook is verstoord. Op zichzelf is dat niet voldoende voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, juist omdat deze verwijten redenen moeten zijn om daarover in gesprek te gaan. Het initiatief voor dit gesprek kan van werkgeefster echter niet meer verwacht worden als werknemer er zelf niet meer over wil praten en niet meer wil terugkeren. In die situatie is sprake van een voldragen g-grond. Om deze reden behoeven de subsidiaire en meer subsidiaire grondslagen, artikel 7:669 lid 1 jo. lid 3 onder d en onder i BW, geen bespreking meer. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, maar geen recht op een billijke vergoeding omdat het handelen van werkgeefster niet kwalificeert als ernstig verwijtbaar volgens de kantonrechter. De kantonrechter bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5639

Zaaknummer: 8737726

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: S.I. Janssen en K.F.A. van Ham

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