

RECHTSPRAAK

Disfunctioneren is niet vast komen te staan, maar de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door de foute mededeling dat werknemer de omzetdoelstellingen niet had gehaald. Billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 12.000.

Feiten

Werkneemster is in 2019 als accountmanager in dienst getreden bij Energetica Natura B.V. In de arbeidsovereenkomst staat dat er een bonus wordt uitgekeerd van 15%. Op 30 maart 2020 is werkneemster door Energetica getoetst op haar rayon en bleek dat zij 88,2% van haar omzetdoelstelling over de maanden januari en februari 2020 had behaald. Met werkneemster werden meerdere afspraken gemaakt. Op 1 april 2020 is een actieplan opgesteld ten aanzien van onder meer prospects. Toen de verkoopcijfers over 2020 beschikbaar kwamen, bleek dat werkneemster 85,06% van de omzetdoelstelling had gerealiseerd. Werkgever heeft daarbij het vertrouwen in werkneemster uitgesproken. In september 2020 werd bekend dat de moeder van werkneemster terminaal ziek is. Begin oktober 2020 heeft werkneemster, nadat ze een tijd iets rustiger aan had gedaan, een 'back on track'-plan gemaakt. Op 20 januari 2020 heeft werkneemster te horen gekregen dat er een fout was gemaakt met de verdeling van de omzetcijfers en dat zij over 2020 een omzetpercentage van 97,9% behaald had. Werkneemster ontving in januari 2021 een prestatiebonus. Op 10 februari 2021 is werkneemster met klachten van overspannenheid uitgevallen. Op 11 april 2021 heeft Energetica aan werkneemster een VSO voorgelegd. Daarna heeft zij zich weer ziek gemeld. Op 7 augustus 2021 is werkneemster met zwangerschapsverlof gegaan. In augustus 2021 is haar moeder overleden. Energetica verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een of meer daarvoor aangevoerde redelijke gronden (primair de d- en/of g-gronden, en subsidiair de i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat niet vast is komen te staan dat sprake is van disfunctioneren. Weliswaar was er sprake van een iets onder het doel gelegen omzet, maar het betrof een afwijking van minder dan 3%. Verder heeft Energetica geen verklaring kunnen geven voor het feit dat zij, hoewel ze beweert dat werkneemster disfunctioneerde, op 8 februari 2021 nog een producttraining aan werkneemster heeft gegeven. Zo'n training lijkt niet relevant voor een medewerker van wie afscheid genomen gaat worden. Dit lijkt erop te wijzen dat Energetica op dat moment (nog) niet vond dat van disfunctioneren sprake was. Ook nadat werkneemster op 10 februari 2021 met klachten van overspannenheid was uitgevallen, is niet gebleken dat

Energetica van plan was afscheid van haar te nemen vanwege disfunctioneren. In het plan van aanpak is zowel werkgever als werknemer uitgegaan van het starten van werknemer met aangepast eigen werk. Er is naar het oordeel van de kantonrechter wel aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond. De arbeidsverhouding tussen partijen is ernstig en duurzaam verstoord. Energetica heeft herhaalde malen uitgesproken dat zij geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare samenwerking met werknemer, deels omdat werknemer minder presteert dan door Energetica gewenst en deels omdat haar houding te wensen overlaat. Dit laatste omdat zij haar werkgever ervan beschuldigt haar vanwege haar zwangerschap kwijt te willen. Ook werknemer heeft ter zitting uitgesproken dat zij niet inziet hoe zij terug zou kunnen keren op de werkvloer. Dit betekent dat herstel van de verstoorde verhouding niet tot de mogelijkheden behoort. In de omstandigheid dat werknemer nu bevallingsverlof geniet, ziet de kantonrechter wel aanleiding om de ontbinding uit te spreken per 1 januari 2021. Werknemer wordt een transitievergoeding toegekend. Daarnaast heeft werknemer recht op een billijke vergoeding omdat Energetica ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de fout in de omzetcijfers niet te bespreken met het team, de re-integratie van werknemer niet ter hand te nemen, werknemer op het verkeerde been te zetten door haar uit te nodigen voor een gesprek over werkherleving en haar tijdens dat gesprek een VSO voor te leggen en terwijl werknemer had ingestemd met de VSO een interne memo uit te doen gaan waarin stond dat werknemer niet langer bij Energetica werkt. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 12.000, als volgt opgebouwd: € 9.000 voor de mate van verwijtbaarheid, € 2.000 voor het feit werknemer niet lang in dienst was bij Energetica en € 1.000 voor het feit dat sprake is van krapte op de arbeidsmarkt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:6219

Zaaknummer: 9379041 \ HA VERZ 21-160 \ 693 \ 40141

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: R.M.A. Lensen en J.A.H. Theunissen

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