

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde verhouding. Geen sprake van een valse reden om een onwerkbaar situatie te creëren, dus geen billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2017 in dienst getreden bij Esri Nederland B.V. (hierna: Esri) in de functie van Business Developer. Van 2017 tot en met 2019 is het functioneren van werknemer beoordeeld als “op de norm”. Vanaf 2020 heeft werknemer een nieuwe leidinggevende. In die jaren is het functioneren van werknemer beoordeeld als “verbetering vereist”. In het beoordelingsverslag staat als aandachtspunt vermeld de technisch-inhoudelijke kennis van werknemer. In de periode 13 januari 2022 tot 9 juni 2022 heeft een verbetertraject plaatsgevonden, waartoe drie verbeterpunten zijn opgesteld voor werknemer. De verbeterpunten zijn: (i) samenwerking met andere afdelingen, (ii) persoonlijke performance en (iii) verbeteren op het “midden”traject en multilevel-selling. Op 10 juni 2022 heeft een evaluatiedialoog plaatsgevonden met werknemer. In dit gesprek is vermeld dat de verbeterpunten verbetering vereisen en dat toename van kennis niet goed zichtbaar is. Tijdens een op 21 juni 2022 gehouden gesprek heeft Esri aan werknemer meegedeeld dat hij onvoldoende progressie heeft laten zien ten aanzien van zijn verbeterpunten en dat Esri het dienstverband met werknemer wenst te beëindigen. Esri verzoekt primair ontbinding wegens disfunctioneren.

Oordeel

Werknemer heeft aanvankelijk verweer gevoerd tegen de verzochte ontbinding, maar heeft tijdens de mondelinge behandeling meegedeeld dat verdere samenwerking niet meer mogelijk is. De kantonrechter concludeert dan ook dat partijen het erover eens zijn dat in ieder geval de verhoudingen dermate verstoord zijn dat van Esri in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer. De transitievergoeding bedraagt € 13.074,77. Werknemer heeft verder verzocht om toekenning van een billijke vergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van de werkgever. Dat sprake zou zijn van een vooropgezet plan van Esri om werknemer “eruit te werken” en dat de leidinggevende het op de persoon van werknemer heeft gericht, zoals werknemer heeft aangevoerd, is niet gebleken. Reeds in de beoordelingsverslagen over de jaren 2017 tot en met 2019, toen er nog een andere leidinggevende was, keert de technisch-inhoudelijke kennis van werknemer telkens als aandachtspunt terug. Dit heeft werknemer

tijdens de zitting ook erkend. Nadat werknemer twee jaar is beoordeeld met “verbetering vereist”, moest Esri dus echt iets doen met dit onderdeel over het functioneren van werknemer. Esri heeft werknemer vervolgens de gelegenheid geboden tot verbetering van zijn functioneren. Niet kan worden geoordeeld dat Esri daarbij verwijtbaar, laat staan ernstig verwijtbaar, heeft gehandeld. Bovendien is voldoende gebleken dat (ook) de technische kennis onderdeel uitmaakt van de functie van Business Developer en dat dit niet pas in de toekomst het geval zal zijn, zoals namens werknemer is betoogd. Er is aldus geen sprake van een valse reden om een onwerkbaar situatie te creëren, waardoor er geen aanleiding is om de billijke vergoeding toe te kennen. De door werknemer verzochte vergoeding van de werkelijk door hem gemaakte advocaatkosten wordt eveneens afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11083

Zaaknummer: 10026431 VZ VERZ 22-10213

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: L. Hennink en F.A.M. van Bree

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b lid 1 BW