

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens disfunctioneren. Werknemer schiet voornamelijk tekort in zijn gedrag/houding (afspraken niet nakomen) en niet zozeer omdat hij over onvoldoende saleskwaliteiten beschikt.*Feiten*

Werknemer is op 15 juli 2022 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van 'telesales business development consultant' tegen een brutomaandsalaris van € 3.240,74 exclusief vakantietoeslag en een variabele beloning. Werknemer heeft kwartaaltargets. A is de leidinggevende van werknemer. Tussen 29 november en 2 december 2022 heeft werknemer niet gereageerd op opdrachten en is hij meermaals zonder bericht niet verschenen in calls. Op 2 december heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 5 december verzoekt hij werkgeefster contact op te nemen met zijn casemanager, C, over de re-integratie. Op 19 december heeft werknemer zich hersteld gemeld. Tussen 21 december 2022 en 2 januari 2023 heeft werknemer wederom zijn opdrachten niet uitgevoerd en verschijnt hij niet in calls. Op 2 januari 2023 spreekt A werknemer daarop aan en verzoekt zij hem nogmaals zijn werkzaamheden uit te voeren. Op 3 januari 2023 wordt een verbetertraject opgestart voor werknemer (6 januari-7 april). Werknemer krijgt doelstellingen en moet dagelijks verslag doen van zijn werkzaamheden. Werknemer heeft ingestemd met het PIP. Op 6 februari en 13 maart legt A werknemer uit dat er geen enkele vooruitgang te zien is. Op 14 april concludeert werkgeefster dat werknemer de doelstellingen van het PIP niet heeft behaald. Partijen hebben onderhandeld over een beëindigingsovereenkomst, maar zijn er niet uitgekomen. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder meer wegens een verstoorde arbeidsverhouding dan wel disfunctioneren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Onvoldoende onderbouwd is dat tussen werkgeefster en werknemer sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. Werkgeefster heeft daarvoor verwezen naar het gebrek aan zelfreflectie en communicatie van

werknemer. Uit het e-mailverkeer tussen partijen blijkt dat werknemer vaak is aangesproken op zijn functioneren, maar niet zozeer dat de arbeidsverhouding is verstoord. Er is daarom geen sprake van een voldragen g-grond. Wel voldoende onderbouwd is dat werknemer onvoldoende functioneert en dat hij ook na een verbetertraject geen verbetering heeft laten zien. Uit de stukken blijkt dat werknemer vooral door zijn gedrag tekortschiet in zijn functioneren en niet zozeer omdat hij over onvoldoende kwaliteiten beschikt. Zo verscheen werknemer meermaals niet in calls, kwam hij afspraken niet na en bleef hij ver onder zijn targets. Werknemer heeft ter zitting verklaard dat hij sinds oktober 2022 een moeilijke privésituatie heeft waardoor hij geen vaste verblijfplaats meer heeft, dat A hem niet begrijpt en niet steunt en dat de targets onhaalbaar waren, maar heeft dit onvoldoende onderbouwd. Werknemer heeft verder ook niet om hulp of aandacht voor zijn problemen gevraagd, zodat het voor werkgeefster niet duidelijk was dat hij daardoor onvoldoende functioneerde. De kantonrechter wil aannemen dat de resultaten die werkgeefster eist en de mate waarop zij inzet op het behalen van doelen, druk op haar werknemers zet, maar dat is inherent aan de salesfunctie en variabele beloning. Er wordt ontbonden wegens disfunctioneren. Herplaatsing ligt niet in de rede omdat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de houding en het gedrag van werknemer een aanzienlijke rol spelen in het disfunctioneren. Werknemer heeft verder onvoldoende onderbouwd dat hij in een andere rol wel goed zou functioneren. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding ad € 1.361,01 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4252

Zaaknummer: 10526886 UE VERZ 23-162 SV/40160

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: S.I. Janssen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW