

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek (d-, g-, i-grond). Werkgever had werknemer ontwikkeltraject moeten aanbieden in plaats van verbetertraject (PIP).*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2021 in dienst van werkgeefster, laatstelijk als Specialist Process Characterization. Werkgeefster houdt zich bezig met het vertalen van nieuwe wetenschappelijke ontdekkingen naar effectieve patiëntenzorg in de biofarmaceutische industrie. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de d-, de g- dan wel de i-grond. Zij voert daartoe aan dat werknemer niet alleen is aangenomen om met zijn kennis zijn collega's en de klanten te ondersteunen, maar dat hij ook verantwoordelijk is voor de verkoop van producten. Werknemer geeft volgens werkgeefster geen uitvoering aan de van hem verwachte salesactiviteiten. Nadat hij hier herhaaldelijk op is aangesproken, heeft werkgeefster hem een Performance Improvement Plan (hierna: PIP) aangeboden. Werknemer is daar onder protest mee gestart, maar heeft nadien aangegeven hier geen uitvoering meer aan te zullen geven. Werknemer vervult de commerciële aspecten van zijn functie niet, aldus steeds werkgeefster. Werknemer verweert zich en stelt dat hij op een functie heeft gesolliciteerd die geen commerciële aspecten bevat. Hij stelt dat hij tijdens het sollicitatiegesprek heeft aangegeven dat hij geen achtergrond heeft in de sales en dat zijn rol dus alleen een wetenschappelijke/technische kan zijn. De commerciële aspecten van zijn functie zijn pas bij de start van het PIP op 1 maart 2023 met hem besproken. Werknemer heeft zich bereid verklaard de salesvaardigheden te ontwikkelen, maar niet in het kader van een verbetertraject. Werkgeefster had hem een opleidings- of ontwikkeltraject moeten aanbieden, aldus steeds werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Disfunctioneren

In de kern komt het erop neer dat partijen verschillen van mening over de inhoud van de functie van werknemer en de daarbij behorende taken en verantwoordelijkheden. Volgens werkgeefster bestaat de functie uit twee delen: een technische component en een salescomponent. De technische component beheerst werknemer naar behoren; de salescomponent – aldus werkgeefster – niet. Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende komen vast te staan dat het voor werknemer duidelijk was dat van hem

salesactiviteiten, laat staan welke precies, werden verwacht. Het enkele feit dat hij onderdeel uitmaakt van de salesorganisatie betekent nog niet dat hij ook salesactiviteiten zou moeten verrichten. Uit de functieomschrijving valt dit evenmin evident op te maken. De technische kennis van werknemer was van doorslaggevende betekenis bij de indiensttreding van werknemer. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat als werkgeefster waarde hecht aan de salescomponent en zij wist dat werknemer daarover niet beschikte, ontwikkeling daarvan alleen kan plaatsvinden via een ontwikkeltraject. Werkgeefster had werknemer dan ook een ontwikkeltraject moeten aanbieden in plaats van een verbetertraject. Een verbetertraject ziet immers op competenties die verbeterd moeten worden, niet op competenties die nog aangeleerd moeten worden. Door werknemer meteen een PIP aan te bieden, wat ziet op verbetering en eerst wordt ingezet op het moment dat sprake lijkt te zijn van disfunctioneren, is werkgeefster te kort door de bocht gegaan. Verder is niet gebleken dat werknemer niet wil meewerken aan het ontwikkelen van salesactiviteiten; hij heeft zich bereid getoond de salesvaardigheden te ontwikkelen, maar niet in het kader van een verbetertraject. Dat standpunt is begrijpelijk. Gelet op het voorgaande is geen sprake van disfunctioneren van werknemer.

Verstoorde arbeidsverhouding/cumulatiegrond

Naar het oordeel van de kantonrechter is evenmin sprake van een onoverbrugbaar arbeidsconflict. Niet is gebleken dat werkgeefster enige poging heeft ondernomen om te onderzoeken of de verstoorde verhouding nog herstelbaar is. Kennelijk heeft werkgeefster nog wel vertrouwen in werknemer, nu zij hem tot op de dag van de zitting werkzaamheden heeft laten uitvoeren. Werknemer heeft ter zitting onbetwist gesteld dat hij tot dat moment verschillende succesvolle projecten leidt binnen Europa en Amerika. In dat licht is het onbegrijpelijk dat werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt op de g-grond. Er is immers geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Op grond van het voorgaande slaagt het beroep van werkgeefster op de i-grond evenmin.

Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5093

Zaaknummer: 10602601 / ME VERZ 23-81

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J. Snijder en A.A. Slager

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