

RECHTSPRAAK

werknemer/Diversey Europe Operations B.V.

Beoordeling werknemer zonder inhoudelijke onderbouwing naar onvoldoende bijgesteld. Het is aan werkgever om te beoordelen en de beoordeling vast te stellen. Wel kan door de rechter beoordeeld worden of de beoordelingsprocedure op juiste wijze doorlopen is. De beoordeling kan hier niet in stand blijven. Loonvordering van werknemer toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 15 juni 1992 in dienst getreden bij Diversey. In november 2013 zijn de eindejaarsgesprekken aangekondigd. Het proces start met een zelfevaluatie door de medewerker en vervolgens een evaluatie door de leidinggevende. Na een zelfevaluatie door werknemer heeft zijn leidinggevende een beoordeling over hem opgesteld over 2013. Deze beoordeling kwam uit op 2,85, hetgeen resulteert in rating 3 en een loonsverhoging van 1,5%. Vervolgens is deze beoordeling door de vicepresident supply chain Europe naar beneden bijgesteld, hetgeen heeft geresulteerd in rating 2 en een loonsverhoging van 0,63%. Werknemer vordert onder meer het terugdraaien van de beoordeling 2013 naar de oorspronkelijke beoordeling van 2,85 wat resulteert in rating 3 en betaling van een bedrag van € 41,50 bruto per maand vanaf 1 januari 2014, zijnde de toegekende salarisverhoging van 1,5% over 2013. Werknemer stelt dat de beoordeling om onduidelijke redenen en ten onrechte naar beneden is bijgesteld (naar een onvoldoende beoordeling) door een leidinggevende hoger in de organisatie die werknemer niet kent en niets weet over zijn functioneren.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat het een werkgever in zijn algemeenheid vrij staat om zelf de eigen beoordelingssystematiek en de eventueel daaraan gekoppelde salarisverhoging vast te stellen. Ook geldt dat een beoordeling vastgesteld wordt door de werkgever. De kantonrechter dient terughoudend te toetsen. De werkgever zelf zal in de regel veel beter zicht hebben op het daadwerkelijk functioneren en moet vrij zijn in de waardering van de verschillende elementen.

Om die reden zal de kantonrechter niet treden in het beoordelingsprincipe en de behaalde score als zodanig, maar bezien of beoordeling volgens de geldende afspraken tot stand is

gekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter maakt werknemer in dit geval terecht bezwaar tegen zijn eindbeoordeling. Uit de gegeven toelichting volgt dat niet de score van werknemer is veranderd, maar dat Diversey besloten heeft de bandbreedte die hoort bij een beoordeling van 3.0 te wijzigen. Diversey stelt met juistheid dat tijdens het kalibratieproces bijstelling van de voorlopige beoordeling kan plaatsvinden, maar dan gaat het om de aanpassing van de score die ziet op het individuele functioneren. De kantonrechter begrijpt dat weliswaar een nadere weging plaatsvindt in relatie ook tot de prestaties van collega's, maar dat het in essentie blijft gaan om de beoordeling van het individuele functioneren. Die aanpassing kan dan leiden tot een lagere eindbeoordeling. Diversey kan de kalibratie niet gebruiken om de vooraf afgesproken spelregels te veranderen en af te wijken van de bandbreedte die voor de eindbeoordeling is afgesproken. Uit niets blijkt dat de voorlopige score van 2.85 niet juist zou zijn. Verder is er geen enkele informatie gegeven over het individuele functioneren van werknemer waarmee de aanpassing tijdens kalibratie begrijpelijk wordt. De beoordeling is direct van invloed op het salaris. Daarnaast geldt een beoordeling 2.0 als een onvoldoende beoordeling. Dat betekent dat ook uitgelegd moet kunnen worden wat er dan verbeterd moet worden. Dat heeft Diversey niet kunnen doen. Omdat het er verder voor gehouden moet worden dat de afgesproken regels van de beoordelingssystematiek niet correct zijn nageleefd, kan de beoordeling niet in stand blijven en zal de vordering worden toegewezen. De kantonrechter zal Diversey veroordelen om de beoordeling van werknemer over 2013 vast te stellen op 2,85, wat resulteert in rating 3. Tevens zal de vordering van werknemer over de daarbij behorende salarisverhoging worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-07-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:4089

Zaaknummer: 5593169 UC EXPL 16-18923 GLK/JOZ

Rechters: J.O. Zuurmond

Advocaten: D.F. Tirkes en P. van Herk

Wetsartikelen: 7:625 BW en 6:119 BW