

RECHTSPRAAK

werknemer/Ecofys Netherlands B.V.

Hof sluit zich aan bij oordeel kantonrechter dat het werknemer ontbreekt aan de vereiste (management)vaardigheden, dat werknemer voldoende tijd en gelegenheid heeft gekregen om zich te verbeteren en dat herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is. Grieven werknemer slagen niet.

Feiten

Werkneemster is per 1 augustus 2010 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Ecofys in de functie van Senior Consultant (later genaamd: Managing Consultant). Jaarlijks worden de targets voor declarabiliteit en verkoopresultaat vastgesteld. In 2013 heeft werkneemster haar beide targets behaald. Haar totale functioneren is in de eerste jaren van het dienstverband beoordeeld op 3, op een schaal van 5. In 2014 heeft zij ruim boven sales target gepresteerd, maar niet de declarabiliteitsdoelstelling behaald. Over het geheel werd haar functioneren dat jaar ook op 3 beoordeeld. (Onder meer) in november 2014 heeft persoon A werkneemster expliciet en uitvoerig aangesproken op haar functioneren en gedrag, met name haar gebrek aan zelfreflectie en onvermogen om te gaan met feedback. Over het jaar 2015 werd het functioneren van Werkneemster over het geheel beoordeeld met 2,5. Werkneemster heeft dat jaar ver onder sales target gepresteerd. In de midyear review 2016 heeft persoon B aan werkneemster concrete feedback gegeven en heeft hij geconcludeerd dat er twee belangrijke verbetergebieden waren: de kwaliteit van haar inhoudelijk werk en de manier van samenwerking/communicatie met klanten en collega's. De beoordeling over 2016, die plaatsvond op 9 februari 2017, was ook onvoldoende. Op 20 maart 2017 heeft werkneemster een verbeterplan aangeleverd. Er zijn volgens Ecofys onvoldoende duidelijke mijlpalen opgenomen in het verbeterplan, op basis waarvan verbetering kan worden gemeten. Sinds 12 mei 2017 is werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden, met behoud van loon. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking van 19 juli 2017, die uitvoerbaar bij voorraad is verklaard, de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 september 2017 op verzoek van werkneemster. In hoger beroep heeft werkneemster geen herstel van de arbeidsovereenkomst verzocht, maar toekenning van een billijke vergoeding (7:683 BW).

Oordeel

De grieven, die in de kern zijn gericht tegen het oordeel van de kantonrechter: (1) dat het werkneemster ontbreekt aan de vereiste (management)vaardigheden, (2) dat werkneemster

voldoende tijd en gelegenheid heeft gekregen om zich te verbeteren, (3) dat herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is, lenen zich voor gezamenlijke behandeling. Tussen de partijen is niet in geschil welke de vereiste vaardigheden en de belangrijkste resultaatgebieden van de functie van Managing Consultant zijn. De kritiek op het functioneren van werknemster – slechte verkoopresultaten en declarabiliteit, onvoldoende samenwerking, interne conflicten en slechte communicatie met collega's en klanten – heeft Ecofys onder meer onderbouwd met de beoordeling van werknemster over 2015, de midyear review 2016, de beoordeling over 2016, het e-mailbericht van persoon A, die leidinggevende was van werknemster tot medio 2015, van 4 november 2014 en de e-mailberichten van persoon B, die na persoon A leidinggevende van werknemster werd, van 16 en 22 september 2016. Naar het oordeel van het hof doet de positieve feedback die werknemster door de jaren heen heeft ontvangen niet af aan de conclusie, die ook het hof uit het voorgaande trekt, dat werknemster vanaf 2015 ver onder sales target heeft gepresteerd – en haar presteren vanaf 2015 ook over het geheel als onvoldoende is beoordeeld – en dat er reeds in 2014 zorgen waren over haar manier van samenwerking/communicatie en de wijze waarop zij omging met feedback. Naar het oordeel van het hof moet het werknemster in september 2016 voldoende duidelijk zijn geweest dat zij volgens Ecofys onvoldoende functioneerde (r.o. 2.10 tot en met 2.12). Naar het oordeel van het hof heeft Ecofys werknemster ruimschoots de tijd en de begeleiding gegeven om inzicht te tonen in haar verbeterpunten en daaraan concrete actiepunten te koppelen om tot verbetering te komen. Bij het voorgaande betreft het hof dat de door persoon B gegeven feedback zeer uitvoerig en concreet was, dat persoon D begin maart 2017, dus nog voordat werknemster haar laatste verbeterplan heeft opgesteld en ingestuurd, een compilatie van alle feedback heeft gegeven en dat werknemster reeds vanaf 2014 bekend was met feedback op haar functioneren. Dat herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is, heeft Ecofys naar het oordeel van het hof eveneens voldoende aannemelijk gemaakt. Het voorgaande brengt mee dat de grieven niet tot vernietiging van de bestreden beschikking kunnen leiden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-05-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:4677

Zaaknummer: 200.227.132

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, G.H. Bunt en S.C.P. Giesen

Advocaten: J.P. Dikker en B.J. Bongaards

Wetsartikelen: 7:683 lid 3 BW, 7:671b lid 1 BW, 7:669 lid 1 en lid 3 onderdeel d BW en 7:669 lid 1 en lid 3 onderdeel g BW