

RECHTSPRAAK

werknemer/ServiceNow Nederland B.V.

Werkgeefster heeft geen feedback gegeven tijdens herstelplan; ernstig verwijtbaar gehandeld. Kantonrechter wijst ontbinding op d-grond toe (inclusief billijke vergoeding). Hof stelt dat geen sprake is van disfunctioneren, maar wel van een verstoorde arbeidsverhouding, zodat de ontbinding niet vernietigd wordt. Werknemer veroordeeld in de proceskosten.

Feiten

Werknemer treedt als Senior Solution Development Manager in dienst bij werkgeefster. Hem wordt meermaals een bonus toegekend voor zijn verrichte prestaties. Anderzijds beklagen collega's zich bij werknemers leidinggevend over hem omdat hij niet geschikt zou zijn voor het werk. Redelijk onverwacht ontvangt werknemer in een gesprek met zijn leidinggevende en HR een beëindigingsvoorstel. Na het gesprek wordt hij vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt werknemer vervolgens zijn werkzaamheden te hervatten. Daarbij volgt een herstelplan. Na afloop van het herstelplan beoordeelt werkgeefster het herstel als onvoldoende en gaat over tot ontslag (d-grond). De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek toe inclusief een billijke vergoeding. Werknemer gaat in hoger beroep.

Oordeel

Ontbinding wegens disfunctioneren

Voor ontbinding wegens disfunctioneren is vereist dat (1) sprake is van ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, (2) de werknemer tijdig door de werkgever daarover is geïnformeerd en (3) de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Aan deze voorwaarden is niet voldaan. Waar het om gaat, is of werkgeefster, indien zij meende dat werknemer in het verbeteren onvoldoende voortgang boekte, werknemer daarover in duidelijke bewoordingen heeft geïnformeerd, daarbij heeft aangegeven wat zij op welk moment van hem verwachtte en of zij hem daadwerkelijk de tijd en gelegenheid heeft geboden om zijn functioneren op dit punt te verbeteren. Ten aanzien van deze punten rust op werkgeefster de verplichting om voldoende feiten te stellen. Werkgeefster heeft onder andere onvoldoende feiten gesteld waaruit zou kunnen blijken dat zij werknemer tijdig heeft geïnformeerd dat hij in de verbetering van de

samenwerking te weinig voortgang boekte. Daarnaast is vast komen te staan dat werkgeefster niet heeft kunnen aantonen dat zij werknemer bij het beëindigingsvoorstel heeft ingelicht waar zijn disfunctioneren uit bestond. Hetzelfde geldt ten aanzien van het moment tot volharding van het ontslag. Dit betekent dat vaststaat dat werkgeefster besloten heeft tot op non-actiestelling en tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege bij haar bestaande ontevredenheid over werknemers functioneren zonder dat zij werknemer van tevoren van haar kritiek op de hoogte heeft gesteld en zonder hem de gelegenheid te hebben gegeven zijn functioneren te verbeteren. Gegeven het feit dat werkgeefster werknemer niet eerder inhoudelijk over de bij haar levende kritiek op zijn functioneren had geïnformeerd, voordat zij hem een eenzijdig opgesteld verbeterplan met een looptijd van twee maanden voorlegde, mocht van haar worden verwacht dat zij hem in ieder geval regelmatig van feedback voorzag, zeker indien – zoals kennelijk het geval was – haar vanuit de organisatie kritische geluiden bereikten. Dit betekent dat niet is voldaan aan de voorwaarden die artikel 7:669 lid 3 sub d BW stelt aan het disfunctioneren als grond voor ontslag.

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding

Het hof is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Deze verstoring is veroorzaakt door: (1) de op non-actiestelling, (2) het eenzijdig opgestelde verbeterplan zonder feedback en (3) het feit dat werknemer in een problematische setting werd geacht een spilfunctie te vervullen. Dit betekent dat de kantonrechter terecht de arbeidsovereenkomst ontbonden heeft, dat herstel van de arbeidsovereenkomst niet aan de orde is en dat werknemer geen aanspraak heeft op een billijke vergoeding op grond van artikel 7:683 lid 4 BW. Het hof is echter van mening dat werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld heeft en de verplichtingen op grond van goed werkgeverschap geschonden heeft. Het bekrachtigt daarom het vonnis van de rechtbank in zoverre dat werkgeefster wordt verplicht een billijke vergoeding van € 15.000 te betalen (ex art. 7:671b lid 8 sub c BW). Werknemer wordt als de in het ongelijk gestelde partij verwezen in de kosten van het geding in hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-10-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:4337

Zaaknummer: 5320528

Rechters: D. Kingma, A.M.A. Verscheure en H.M.M. Steenberghe

Advocaten: R.H.G. Evers en N.M.N. Klazinga

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 8 sub c BW en 7:683 BW