

RECHTSPRAAK

werkneemster/Ecofys Netherlands B.V.

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren. Wat van de werkgever mag worden verwacht ter verbetering van het functioneren van de werknemer, alsmede op welke wijze dit moet worden vastgelegd, hangt af van de omstandigheden van het geval. Toetsing aan gezichtspunten.

Feiten

(Cassatieberoep van AR 2018-0623.) Werkneemster is per 1 augustus 2010 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Ecofys Netherlands B.V. (hierna: 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 haar toenmalige leidinggevende 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 de sales target gepresteerd. In de 'midyear review' in 2016 heeft haar toenmalige leidinggevende 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 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 de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster ontbonden op de grond (disfunctioneren). Het hof heeft de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. Werkneemster heeft vervolgens cassatieberoep ingesteld. Het middel is gericht tegen het oordeel van het hof dat werkneemster voldoende in de gelegenheid is gesteld haar functioneren te verbeteren en dat het disfunctioneren niet te wijten is aan onvoldoende zorg voor scholing van werkneemster. Het middel betoogt dat dit oordeel blijkt geeft van een onjuiste rechtsopvatting. Het klaagt onder meer dat het hof heeft miskend dat op de werkgever de primaire verantwoordelijkheid rust om te bepalen en vast te leggen met welke

maatregelen, het volgen van scholing daaronder begrepen, en met het oog op welke daarmee te bereiken doelen, de werknemer zijn tekortschieten dient te verbeteren.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Welke hulp, ondersteuning en begeleiding in een concreet geval van de werkgever mag worden verwacht ter verbetering van het functioneren van de werknemer, alsmede op welke wijze een en ander moet worden vastgelegd, hangt af van de omstandigheden van het geval. Daarbij kunnen onder meer een rol spelen de aard, de inhoud en het niveau van de functie, de bij de werknemer aanwezige opleiding en ervaring, de aard en mate van de ongeschiktheid van de werknemer, de duur van het onvoldoende functioneren vanaf het moment dat de werknemer daarvan op de hoogte is gesteld, de duur van het dienstverband, wat er in het verleden reeds is ondernomen ter verbetering van het functioneren, de mate waarin de werknemer openstaat voor kritiek en zich inzet voor verbetering, en de aard en omvang van het bedrijf van de werkgever. Het hof heeft acht geslagen op de omstandigheden dat de functie van werkneemster onder meer inhield het actief zoeken van samenwerking met anderen, het stimuleren van anderen om samen te werken en het zelfstandig oplossen van conflicten binnen een projectteam, dat werkneemster reeds vanaf 2014 bekend was met feedback op haar functioneren en dat de ongeschiktheid van werkneemster onder meer was gelegen in onvoldoende communicatie, interne conflicten en onvoldoende samenwerking met collega's en klanten alsmede in een gebrek aan zelfreflectie en onvermogen om te gaan met feedback. Het hof heeft op grond daarvan overwogen dat voorwaarde voor verbetering is dat werkneemster zelf inziet op welke punten zij tekortschiet en dat zij meedenkt over de wijze waarop een verbetering valt te bereiken en op welke termijn. Het hof heeft vastgesteld dat Ecofys werkneemster in ieder geval vanaf september 2016 door middel van gesprekken en feedback – en vanaf oktober 2016 door middel van gesprekken en feedback op het door de werkneemster opgestelde plan – vrij intensief heeft begeleid in een traject dat tot doel had te komen tot verbetering van haar functioneren. Het hof heeft daaraan toegevoegd dat werkneemster, gelet op het niveau van haar functie en haar werkervaring, zelf inzicht in haar verbeterpunten had kunnen tonen en te kennen had kunnen geven welke concrete maatregelen of cursussen zij nodig had om haar functioneren te verbeteren. Het hof heeft ten slotte overwogen dat Ecofys in maart 2017 tot de conclusie is gekomen dat het werkneemster nog steeds niet was gelukt te laten zien hoe zij met betrekking tot de wezenlijke kritiekpunten op haar functioneren een verbetering dacht te bereiken. Deze overwegingen hebben het hof tot het oordeel gebracht dat Ecofys de werkneemster voldoende in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren. Dit oordeel geeft naar het oordeel van de Hoge Raad geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting en kan voor het overige, verweven als het is met waarderingen van feitelijke aard, in cassatie niet op juistheid worden onderzocht. Voor zover het middel klaagt dat het hof heeft geoordeeld dat Ecofys de verantwoordelijkheid om tot verbetering te komen eenzijdig bij de werkneemster mocht neerleggen en zich mocht beperken tot enkel rapporteren of registreren van de klachten ten aanzien van het functioneren van werkneemster, mist het feitelijke grondslag. Het hof heeft immers overwogen dat Ecofys werkneemster in ieder geval vanaf september 2016 door middel

van gesprekken en feedback – en vanaf oktober 2016 door middel van gesprekken en feedback op het door de werknemster opgestelde plan – vrij intensief heeft begeleid in een traject dat tot doel had te komen tot verbetering van haar functioneren. De hiervoor weergegeven klachten treffen derhalve geen doel.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 14-06-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:933

Zaaknummer: 18/03679

Rechters: C.A. Streefkerk, A.H.T. Heisterkamp, M.V. Polak, M.J. Kroeze en H.M. Wattendorff

Advocaten: S.F. Sagel en R.A.A. Duk

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d BW en 7:671b BW