

RECHTSPRAAK

Philips International B.V./werknemer

Ontbindingsverzoek Philips toegewezen, wegens disfunctioneren van Corporate Finance Manager. Werkgeefster heeft voldoende inspanningen verricht om tot verbetering van het functioneren van werknemer te komen door het verbetertraject.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2001 in dienst getreden bij Philips International B.V. (hierna: 'Philips'), laatstelijk in de functie van Corporate Finance Manager. Het laatstverdiende brutosalaris bedraagt € 6.782,90 per maand ex een persoonlijk budget van 24,57%. Philips verzoekt de kantonrechter bij beschikking de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens disfunctioneren.

Oordeel

De leidinggevendenden van werknemer hebben sinds de Mid Year 2015 (stevige) kritiekpunten op zijn functioneren. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer in de jaren daarvoor goede beoordelingen heeft gehad, maar dit doet niet af aan de kritiek die in de afgelopen jaren vanaf 2015 op zijn functioneren is ontstaan. Daarbij is van belang dat werknemer zijn huidige functie pas sinds 2013 vervult. In dit verband doet zich wel de vraag voor of de vanaf 2015 ontstane kritiek direct samenhangt met de komst van een nieuwe leidinggevende, X. Maar ook de huidige leidinggevende die na X is gekomen, Y, sluit zich aan bij de kritiekpunten op werknemer. Bovendien wordt ook feedback voor de beoordelingen ingewonnen en zijn door Philips ook twee andere collega's genoemd, die kritiek hebben geuit. Op de zitting heeft Philips toegelicht dat zij in 2016 grote veranderingen heeft ondergaan, waarbij een derde deel van het bedrijf werd afgestoten. Dit maakte dat veel werd en wordt gevraagd van alle werknemers en waarbij soms ook een andere manier van werken wordt verlangd. Het kan zo zijn dat het functioneren van werknemer niet voldeed aan wat van hem in het kader van deze veranderingen werd verlangd, maar het is niet gebleken dat aan hem in dit verband onredelijke eisen werden gesteld. Werknemer verwijt Philips dat de kritiek vaag is en algemene termen bevat. Dit standpunt deelt de kantonrechter niet. Er worden in de verslagen weliswaar veel managementtermen gebruikt, maar enerzijds mag van werknemer gelet op zijn functie worden verwacht dat hij in staat is deze termen naar de praktijk te vertalen en anderzijds zijn de kritiekpunten in de verslagen voldoende concreet gemaakt. Het is ook niet bij deze verslagen gebleven. Werknemer heeft immers vele gesprekken over zijn functioneren gevoerd met zijn leidinggevendenden en de HR-manager. Werknemer is het niet eens met de

kritiek die Philips geeft en weerspreekt deze kritiek op een groot aantal punten. Het is aan de werkgever om te beoordelen of een werknemer nog voldoet aan de eisen die aan een functie worden gesteld. Op grond van de uitgebreide verslagen van de beoordelingsgesprekken en het gevolgde verbetertraject is de kantonrechter van oordeel dat Philips in redelijkheid tot de conclusie heeft kunnen komen dat het werknemer ontbreekt aan voldoende vaardigheden die benodigd zijn voor het naar behoren vervullen van zijn functie. Ook is genoegzaam gebleken dat het werknemer, gelet op de vele gesprekken die daarover zijn gevoerd, duidelijk moet zijn geweest op welke punten hij onvoldoende functioneerde. Desondanks heeft hij op die punten onvoldoende verbetering laten zien. Het feit dat Philips het functioneren heeft gesignaleerd, (regelmatig) heeft besproken met werknemer en hem vervolgens een redelijke termijn heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren, betekent dat Philips zich voldoende inspanningen heeft getroost om het functioneren van werknemer te bevorderen. Dit betekent dat is voldaan aan de d-grond (disfunctioneren). De kantonrechter is verder van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. De kantonrechter zal het verzoek van Philips toewijzen. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, zal een transitievergoeding worden toegekend. De kantonrechter wijst het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding af. Niet gebleken is dat Philips (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:10097

Zaaknummer: 6684025 EA VERZ 18-158

Rechters: C. Kraak

Advocaten: J. Vanenburg en A.M. Leenders

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:671b BW, 7:671c BW en 7:673 BW