

RECHTSPRAAK

Tata Steel IJmuiden B.V./ werknemer

Als sinds 2010 is er kritiek op het functioneren van werknemer. Uit het dossier komt een beeld naar voren van een hooggeplaatste medewerker die niet bereid is kritiek op zijn functioneren te aanvaarden en in plaats van het oppakken van de aangevoerde verbeterpunten, de discussie blijft aangaan. Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren.

Feiten

Werknemer is op 10 februari 1986 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Tata Steel. Bij het beoordelingsgesprek van 2010 is besproken dat werknemer ten aanzien van de samenwerking met het Hub-management met hulp van een coach zal moeten gaan werken aan zijn eigen functioneren. Een door Tata aangedragen gedragsgericht coachingstraject heeft werknemer niet geaccepteerd. Werknemer heeft zich, zonder Tata daarover te informeren, gewend tot X en hij heeft een MindSolar Profiel laten opmaken. In de periode april 2012 tot en met maart 2016 is werknemer jaarlijks beoordeeld met 'effective' en 'at level'. In het prestatiegesprekformulier over de periode 1 april 2012 tot en met 31 maart 2013 is als belangrijkste ontwikkelactie de training van persoonlijke vaardigheden benoemd. In het formulier over de periode 1 april 2013 tot en met 31 maart 2014 heeft de leidinggevende aangegeven dat werknemer moet proberen uit zijn 'comfort zone' te komen, te leren en zich verder te ontwikkelen. Over de periode 1 april 2014 tot en met 31 maart 2015 en 1 april 2015 tot en met 31 maart 2016 is werknemer erop gewezen dat hij meer aandacht moet besteden aan klantrelaties. Op 7 september 2016 heeft de leidinggevende met werknemer een performancegesprek gevoerd, waarin zij heeft aangegeven 'zeer ontevreden' te zijn over zijn prestaties, hetgeen per brief is bevestigd. Op 13 september 2016 is er een vervolggesprek gevoerd, hetgeen eveneens is bevestigd per brief. Hierin is opgenomen dat het om een fundamenteel inzicht gaat omtrent functioneren, houding en gedrag en dat werknemer zich in geen van de aangegeven punten herkent. Werknemer heeft vervolgens zes maanden lang een verbetertraject gevolgd. Bij brief van 30 november 2016 heeft de leidinggevende onder meer aan werknemer geschreven dat hij nu moet stoppen met het niet opvolgen van verzoeken/opdrachten. Verder heeft zij aangegeven dat Tata bereid is een aantal coachingsgesprekken met een door Tata aan te wijzen coach aan te bieden en heeft zij directeurs en managers geciteerd over het functioneren van werknemer. In gespreksverslagen van vervolgbesprekingen is opgenomen dat er weinig vooruitgang is. Op 5

april 2017 heeft de leidinggevende aangegeven dat de beoordeling onvoldoende is en dat er geen werk meer is voor werknemer. Hangende de procedure werd werknemer vrijgesteld van werk. Tata Steel verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van disfunctioneren dan wel een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer voert verweer en verzoekt als tegenverzoek wedertewerkstelling.

Oordeel

Tata voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in disfunctioneren. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Tata in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op. Er is al langere tijd (sinds 2010) kritiek op het functioneren van werknemer en hij is daarover aangesproken. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat werknemer de geuite kritiek niet heeft begrepen. Bovendien acht de kantonrechter het niet geloofwaardig dat de directeuren en managers puur vanwege hun werkgever de verklaringen hebben opgesteld. Uit het dossier komt een beeld naar voren van een hooggeplaatste medewerker die niet bereid is kritiek op zijn functioneren te aanvaarden en in plaats van het oppakken van de aangevoerde verbeterpunten, de discussie blijft aangaan. Nog daargelaten het feit dat een werkgever eisen mag stellen aan het functioneren van een werknemer, waarvan in deze zaak niet is gebleken dat sprake is geweest van onredelijke eisen, mocht van werknemer – gezien zijn kennis en ervaring – verwacht worden dat hij in ieder geval openstond voor de geuite kritiek en dat hij met ontwikkelpunten aan de slag was gegaan. Van dit laatste is niets gebleken. De kantonrechter is van oordeel dat, alle omstandigheden in aanmerking genomen, Tata tot de conclusie kon komen dat de gewenste verbetering in de houding en het functioneren van werknemer uitbleef en dat er geen aanwijzingen waren die erop duiden dat werknemer zich nog zou gaan verbeteren. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:11716

Zaaknummer: 5952071 \ AO VERZ 17-58

Rechters: L.M. de Vries

Advocaten: E.F. Seunke, C.C. Oberman en M. van den Eeckhout

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 7:669 lid 3 sub g BW