

RECHTSPRAAK

Gelet op de uitkomst van het verbetertraject en de eigen inschatting van werkneemster dat zij nog anderhalf tot enkele jaren nodig heeft om op het vereiste niveau te functioneren, kan van werkgeefster niet verwacht worden dat zij een dergelijk langdurig verbetertraject aangaat.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2007 bij werkgever in dienst getreden. Werkgeefster kent een schaal voor de beoordeling van haar medewerkers die loopt van A (*excellent*) tot D (*poor*). In een beoordeling van 23 december 2016 staat dat de firma waar werkneemster gedetacheerd was, tevreden is over het functioneren, maar dat het niveau niet op dat van een engineer-C ligt. Werkneemster moet concrete stappen ondernemen om dit niveau te bereiken. Op 2 december 2017 heeft werkneemster een C/D-score behaald. Vanaf 2017 werd er een coach ingezet om het functioneren van werkneemster, met name haar onzekerheid en communicatieve vaardigheden, te verbeteren. Het functioneren van werkneemster over 2018 werd gewaardeerd met een C-score. Op 1 juli 2019 vond een gesprek plaats tussen werkneemster en haar leidinggevende. Er werd een aantal actiepunten voor een volgend gesprek afgesproken. Vervolgens hebben er nog twee gesprekken plaatsgevonden. De afgesproken actiepunten waren echter telkens niet afgerond. Blijkens het beoordelingsformulier van 3 december 2019 heeft werkgeefster het functioneren van werkneemster over 2019 beoordeeld met een C/D. De kritiek/verbeterpunten waren – kort gezegd – het probleemoplossend vermogen, een afwachtende houding en een negatieve wijze van communiceren. Gelet op deze beoordeling achtte werkgeefster het nodig dat een verbetertraject zou worden gestart. Daartoe is een verbeterplan opgesteld. Er hebben verschillende gesprekken plaatsgevonden over de voortgang van het traject. De conclusie van het verbeterplan is volgens werkgeefster dat er, ondanks intensieve begeleiding, coaching en een lage werkdruk, op de meeste punten sprake is van onvoldoende of geen verbetering. Werkgeefster streeft dan ook naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Vervolgens hebben partijen tevergeefs getracht om in der minne tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Werkgeefster heeft ontbinding verzocht van de arbeidsovereenkomst, hetgeen door de kantonrechter is toegewezen. Verder heeft de kantonrechter werkgever veroordeeld een bedrag van € 15.454,86 aan werkneemster te betalen. Werkneemster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Voor zover werkneemster aanvoert dat zij ten onrechte met C/D is beoordeeld en dat ten onrechte een verbetertraject is ingezet, volgt het hof werkneemster daarin niet. Werkgeefster heeft voldoende toegelicht op welke aspecten werkneemster kennelijk onvoldoende functioneerde en heeft in goed overleg met werkneemster het verbeterplan opgesteld. Voor zover werkneemster stelt dat de C/D-beoordeling was ingegeven door het beperkte bonusbudget en de omstandigheid dat werknemers met een C/D-beoordeling geen aanspraak hebben op een bonus, volgt het hof werkneemster daarin evenmin. Werkgeefster heeft dit gemotiveerd betwist en werkneemster heeft haar stelling niet nader toegelicht. Het hof stelt verder vast dat de in de evaluatie van het verbeterplan gesignaleerde wezenlijke tekortkomingen met name ten aanzien van de productie en kwaliteit van het werk niet of onvoldoende worden tegengesproken door werkneemster. Tijdens het verbeterplan zijn handvatten gegeven zoals begeleiding en het opstellen van een checklist. Deze hebben niet tot de gewenste verbetering geleid van de productie en kwaliteit van het werk. Aan werkneemster kan wel worden toegegeven dat het verbeterplan zich over een beperkte periode van drie maanden uitstrekte. Het hof acht de duur echter in dit geval voldoende. Gelet op de niet of nauwelijks bestreden uitkomst van het verbetertraject ten aanzien van productie en kwaliteit van het werk, de begeleiding die zij heeft gehad en ook de eigen inschatting van werkneemster dat zij nog anderhalf tot enkele jaren nodig heeft om op het vereiste niveau van de bedongen arbeid te functioneren, kan van werkgeefster niet verwacht worden dat zij een dergelijk langdurig verbetertraject aangaat. Herplaatsing ligt niet in de rede. De beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-08-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:2595

Zaaknummer: 200.291.509_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, D.J.B. Wolff en A.C. van Campen

Advocaten: M.M. van Kralingen-Haanstra en P.H. Mahieu

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