

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever wegens onder meer disfunctioneren afgewezen. Niet duidelijk is welke individuele doelen voor werknemer zijn gesteld, hoe hij daarin tekort is geschoten en hoe hij zijn functioneren had kunnen verbeteren. Ook is bij het PIP geen rekening gehouden met zijn ziekteverlof.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2016 in dienst getreden van BNP Paribas SA (hierna: BNP) in de functie van Multinational Clients Relationship Manager. Volgens de jaarlijkse beoordelingen over 2020 en 2021 functioneerde werknemer conform de verwachtingen, maar had hij wel een aantal verbeterpunten. Op 17 december 2021 heeft werknemer zich volledig ziekgemeld vanwege een hernia. Op 15 mei 2022 heeft werknemer zijn werkzaamheden op eigen initiatief weer volledig hervat, maar nog wel om twee weken rusttijd verzocht. In augustus 2022 is met werknemer een halfjaargesprek gehouden. Hierop volgde algemene doelstellingen (KPI's) binnen de organisatie: onder meer 50% op kantoor werken, ten minste één dag aanwezig in Amsterdam en 20 klantbezoeken per jaar. Volgens data van BNP behaalde werknemer vervolgens zijn KPI's niet als gevolg waarvan hij een slechte beoordeling kreeg en een PIP werd opgestart. Op 25 september 2022 laat werknemer weten dat hij nog geen PIP heeft ontvangen, maar dat hij het voorshands niet eens is met de punten die aan het verbeterplan ten grondslag zijn gelegd. Werknemer ontvangt op 17 oktober een mail dat hij zich of ziek moet melden of voor 100% moet presteren. Werknemer bericht wederom het niet eens te zijn met het verbeterplan. Verder wijst werknemer erop dat dat zijn slechte beoordeling ziet op een periode waarin hij grotendeels arbeidsongeschikt was en dat daarmee geen rekening is gehouden. Naar aanleiding hiervan heeft een gesprek plaatsgevonden waarin is gesproken over het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Op 10 februari 2023 heeft BNP werknemer gemaild dat zij, nu werknemer niet akkoord gaat met beëindiging en niet meewerkt aan het PIP, geen andere keus heeft dan om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken. BNP verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren dan wel een verstoorde arbeidsverhouding dan wel een combinatie daarvan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond voor ontbinding bestaat en overweegt daartoe als volgt. Partijen zijn het erover eens dat werknemer voldoende functioneerde in 2020 en 2021. Met de beoordeling over 2022 is vervolgens niet gewacht tot het einde van het jaar. In plaats daarvan is in augustus een halfjaargesprek ingepland waarna werknemer direct

een slechte beoordeling heeft ontvangen als gevolg waarvan automatisch een PIP werd opgestart. Begrijpelijk is dat werknemer zich hierdoor overvallen voelde en zich (onder meer) daarom heeft verzet tegen het PIP. Werknemer heeft voorts een punt waar hij aanvoert dat geen rekening is gehouden met zijn ziekteverlof, nu dit nergens uit blijkt. Verder zijn voor iedereen te behalen KPI's opgesteld die vervolgens zijn afgezet tegen de individuele prestaties van werknemer. Op grond daarvan is geoordeeld dat zijn functioneren ondermaats is. Het is de kantonrechter (en ook werknemer) niet duidelijk geworden wat de individuele doelen waren voor werknemer, in welke mate hij in het behalen daarvan is tekortgeschoten en hoe hij beter had kunnen scoren, alles met inachtneming van zijn gedeeltelijke inzetbaarheid. Verder had BNP als goed werkgeefster nader onderzoek moeten doen naar de herstelmelding van werknemer, nu onder andere uit zijn verzoek om twee weken extra verlof volgt dat hij nog niet (volledig) hersteld was. Daarnaast weegt de kantonrechter mee dat het werknemer werd verboden op zijn mail 'out-of-office' aan te zetten, waardoor klanten niet op de hoogte waren van zijn gedeeltelijke beschikbaarheid en werknemer steeds verder in de knel raakte met zijn werkzaamheden, hetgeen mede aanleiding is geweest voor zijn herstelmelding. Uit de mail d.d. 17 oktober 2022 volgt verder een bedenkelijke werkgevershouding. De verstoorde arbeidsverhouding is tot slot niet onderbouwd. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:3887

Zaaknummer: 10356868 EA 23-184

Rechters: T.C. van Andel

Advocaten: E.L.J. Bruynickx en M. Shaaban

Wetsartikelen: 7:669 BW