

RECHTSPRAAK

N.V. Nederlandse Gasunie/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst met senior adviseur vanwege disfunctioneren, ondanks ontbreken voldragen verbetertraject. Werkgever heeft traject aangeboden, maar werknemer betwist dat hij niet goed functioneert. Disfunctioneren aannemelijk gemaakt (zie ook AR 2016-0117).

Werknemer is op 1 augustus 1985 in dienst getreden bij N.V. Nederlandse Gasunie (hierna: Gasunie). De laatste functie die werknemer vervulde is die van senior adviseur strategie en corporate innovation. Gasunie verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren. Gasunie onderbouwt het gestelde disfunctioneren aan de hand van de volgende feiten: (1) de kritische beoordeling(en) vanaf 2012 en de negatieve beoordeling(en) vanaf 2014; (2) de slechte presentatie op 3 november 2014 ten overstaan van de Raad van Bestuur; (3) een incident rond een aanbestedingsprocedure in september 2015; en (4) de uitkomst van de 360° feedback met 4 van de 7 competenties onder de norm. Ondanks negatieve beoordelingen, weigert werknemer te erkennen dat hij onvoldoende functioneert. Hierdoor kunnen partijen niet aan de kans tot verbetering toekomen, aldus Gasunie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter neemt tot maatstaf dat de werkgever het disfunctioneren van de werknemer aannemelijk moet maken (Hof Arnhem-Leeuwarden 3 februari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:761). Vast staat dat sedert 2012 in de jaarlijkse beoordeling kritische kanttekeningen bij het functioneren van werknemer zijn geplaatst en dat dit is uitgemond in een negatieve beoordeling omtrent zijn functioneren over en na 2014. Uit de beoordelingsverslagen blijkt dat de kritiek zich bovenal richt op het hoge abstractieniveau van het door werknemer opgeleverde werk, waarin de vertaalslag naar concrete voorstellen wordt gemist. Dit levert lange, onleesbare rapporten op met onduidelijke boodschappen, waarvan het nut voor de praktijk onderbelicht blijft. Bovendien worden de rapporten vaak te laat aangeleverd, zodat zij onvoldoende kunnen bijdragen aan een weloverwogen besluitvorming. Werknemer wordt bij herhaling gewezen op de noodzaak om zowel doelgerichtheid als efficiency van zijn functioneren te verbeteren. Geoordeeld wordt dat deze kritiek voldoende is onderbouwd. Vast staat ook de 'ondermaatse' presentatie van werknemer op 3 november 2014, waar hij ten overstaan van de raad van bestuur het belang van innovatie moest presenteren. Gasunie stelt dat met dit optreden de ongeschiktheid van werknemer voor de voltallige raad van Bestuur zichtbaar werd en dat hij hiermee definitief het vertrouwen in zijn adviserende rol van dit hoogste orgaan binnen Gasunie verspeelde. Voor

zijn leidinggevende was dit dan ook ‘de druppel’ om het disfunctioneren van werknemer expliciet aan de orde te stellen. Werknemer stelt dat hij onvoldoende voorbereidingstijd en begeleiding heeft gehad. Maar hij miskent daarbij dat het onderwerp waarover de presentatie ging – onweersproken – een van zijn hoofdtaken betrof en dat van een ervaren senior adviseur van zijn niveau in redelijkheid verwacht mag worden dat hij in staat is om ten overstaan van de raad van bestuur van Gasunie een adequate presentatie te geven over het innovatiebeleid dat op dat moment door hem/zijn afdeling werd ontwikkeld. Zijn verweer voedt de gedachte, zoals hem ook wel wordt tegengeworpen, dat hij de oorzaak van missers eerder bij de ander zoekt dan bij zichzelf. Ook de overige door Gasunie aangevoerde omstandigheden vormen een nadere onderbouwing voor het gestelde disfunctioneren. Ten aanzien van het verbetertraject onderschrijft de kantonrechter het standpunt van Gasunie, dat Gasunie de mogelijkheid om te verbeteren wel heeft geboden, maar dat werknemer zich tegen een traject verzette, omdat hij betwistte dat hij niet goed functioneerde. Dit heeft ertoe geleid dat geen verbetertraject heeft plaatsgevonden. De kantonrechter concludeert dat herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gasunie wordt veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 100.910 bruto. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 15-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:4558

Zaaknummer: 5122260 AR VERZ 16-124 5170157 AR VERZ 16-134 5170212 AR VERZ 16-135

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: D. Lacevic en N. Entzinger

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW en 7:671b BW