

RECHTSPRAAK

werknemer/Atlas Copco Nederland B.V.

Terechte ontbinding arbeidsovereenkomst sales manager op d-grond wegens niet halen targets. Verbetertraject voortijdig afgebroken wegens onvoldoende progressie op het basisprobleem van zelfreflectie.

Feiten

Werknemer (geboren 1961) is in 2007 in dienst getreden bij Atlas als Sales Manager voor de divisie Industrial Air in de regio noord/oost. Zijn salaris bedroeg laatstelijk € 4135 bruto per maand. Werknemer haalt stelselmatig (vanaf 2008) de door Atlas gestelde targets niet. In januari 2016 is een verbetertraject gestart, maar voortijdig afgebroken wegens onvoldoende progressie op de kerncompetentie van (kritische) zelfreflectie. In maart heeft Atlas werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan. Atlas heeft vervolgens ontbinding verzocht op de d-, g-, h-grond. De kantonrechter heeft de ontbinding toegewezen (d-grond). De kantonrechter heeft overwogen dat uit de overgelegde bescheiden voldoende blijkt dat de behaalde omzet van werknemer in relatie tot zijn collega's te laag is. Ook in absolute getallen is deze te laag.

Oordeel gerechtshof - d-grond

Het hof stelt allereerst vast dat de targets niet onrealistisch waren. Zij werden zorgvuldig vastgesteld en er werden vergelijkingen met andere vertegenwoordigers gehouden om zo te toetsen of de targets reëel waren. Werknemer is meermalen geweest op achterblijvende resultaten en hem is coaching aangeboden.

Verbetertraject en herplaatsing

Het hof overweegt dat het assessment als zodanig niet een verbetertraject is, doch een hulpmiddel om vast te stellen op welke specifieke onderdelen ingrijpen en/of extra begeleiding van de werknemer noodzakelijk is. Het hof is van oordeel dat het verbeterplan dat G in samenspraak met Atlas begin 2016 heeft opgesteld, op zich niet als te kort of anderszins onder de maat kan worden afgeserveerd. Centraal in dit traject stond het zelfkritisch vermogen van werknemer. G heeft na drie intensieve sessies geconcludeerd dat werknemer niet in staat was op dit punt serieuze stappen te zetten en heeft, vanuit haar eigen professionaliteit, de stekker uit dit traject getrokken. Dat Atlas daarop enige invloed heeft uitgeoefend, is niet gebleken. Het hof is voorts van oordeel dat van Atlas ook niet gevergd kon worden, gelet op de voorgeschiedenis van werknemer waarbij reeds eerder een coachingstraject was ingezet, terwijl werknemer voortdurend ver onder de maat tot hoogstens

(2014) net aan de maat presteerde, een nader verbetertraject aan te bieden na het mislukken van het verbetertraject met G. Het hof oordeelt hierover dat uit het voorgaande voldoende blijkt dat het niet behalen van de omzettafels primair aan werknemer ligt en niet aan de aard en omvang van zijn rayon. Voor zover hij heeft betoogd dat hij geplaatst zou moeten worden in een ander rayon als verkoper, deelt het hof dan ook het standpunt van Atlas dat die verkoperfuncties voor hem niet geschikt waren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:252

Zaaknummer: 200.201.322/01

Rechters: J.H. Kuiper, P.L.R. Wefers Bettink en W.C. Haasnoot

Advocaten: Y. Schippers en R.E.N. Ploum

Wetsartikelen: 7:663 BW