

RECHTSPRAAK

Unica Networks & Services B.V./werknemer

Toewijzing ontbindingsverzoek werknemer (d-grond). Werkgever heeft zich voldoende ingespannen om het functioneren van werknemer te verbeteren door middel van vele gesprekken, een loopbaanoriëntatietraject, een andere functie, een extra coachingstraject en een nieuw gecreëerde functie.

De feiten

Werknemer is op 16 juni 1986 in dienst gekomen bij (de rechtsvoorganger van) Unica, laatstelijk in de functie van commercieel medewerker tegen een salaris van € 3819 bruto exclusief vakantietoeslag en emolumenten. Werknemer heeft tevens de functie van projectleider, unitmanager en toen weer projectleider vervuld. Bij brief van 17 juli 2012 wordt werknemer meegedeeld dat hij uit zijn functie van projectleider wordt ontheven. In de uitgebreide brief wordt ingegaan op het verloop van het dienstverband in de afgelopen jaren. Unica heeft omstreeks oktober 2012 aan werknemer een loopbaanoriëntatietraject aangeboden, uitgevoerd door een extern bureau. Werknemer heeft gedurende ruim acht maanden dit traject gevolgd, waarbij tussentijds evaluaties plaatsvonden. Op 20 juni 2013 heeft Unica werknemer de functie van commercieel medewerker (sales medewerker) aangeboden. Daarbij is aan werknemer tevens een coachingstraject aangeboden. In de loop van 2014 (mei-september) vindt een extra coachingstraject plaats met een externe coach. In een gesprek op 7 november 2014 is de evaluatie van de coach besproken en zijn Unica en werknemer tot de conclusie gekomen dat er voor werknemer geen toekomst zit in de functie van commercieel medewerker. In een brief van 16 juni 2015 doet Unica verslag van gesprekken met werknemer op 26 januari, 9 april, 22 april en 6 mei 2015. Hierna is werknemer in de nieuwe functie als assistent projectleider/contractbeheerder aan de slag gegaan. Op 19 oktober 2016 schrijft de bedrijfsleider van Unica aan werknemer dat hij niet naar behoren functioneert. Met ingang van 21 oktober 2016 is werknemer vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Unica verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3, primair onderdeel d, subsidiair onderdeel g, meer subsidiair onderdeel h BW.

De beoordeling

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden

ontbonden. Hoewel werknemer aanvoert dat de periode gelegen vóór november 2014 buiten beschouwing moet worden gelaten, acht de kantonrechter de feiten die door Unica zijn gesteld vanaf het gesprek van 12 juli 2012 en de brief naar aanleiding daarvan van 17 juli 2012 wel degelijk van belang. In deze brief heeft de leidinggevende van werknemer uitvoerig uiteengezet hoe het functioneren van werknemer in de daaraan voorafgaande periode is verlopen en heeft hij concreet de problemen benoemd onder het kopje 'Rode draad'. Op dat moment wordt er door de werkgever nog niet gesproken over een mogelijke beëindiging van het dienstverband. Integendeel zelfs, want Unica biedt aan werknemer een uitgebreid loopbaanoriëntatietraject aan onder leiding van een extern bureau. Dit traject, dat door werknemer in een periode van ruim acht maanden is doorlopen, leidt ertoe dat Unica op 20 juni 2013 aan werknemer de functie van commercieel medewerker (sales medewerker) aanbiedt. Omdat dit een voor werknemer nieuwe functie betreft wordt hem daarbij tevens coaching aangeboden. Om de nieuwe functie kans van slagen te geven vinden er bovendien tussentijdse evaluaties plaats, namelijk op 11 december 2013 en 12 februari 2014. Uit deze verslaglegging valt op dat communicatie en het nakomen van afspraken belangrijke aandachtspunten zijn. Dit leidt ertoe dat Unica aan werknemer een extra coachingstraject aanbiedt onder leiding van een externe coach. Dit traject vindt plaats in de periode van mei tot september van 2014. Hiermee geeft Unica er opnieuw blijk van dat zij zich gericht inzet om het functioneren van werknemer te verbeteren. Op 29 september 2014 volgt het eindverslag van de externe coach. Dit is een belangrijk gesprek aangezien de coach in zijn verslag heeft geconcludeerd dat werknemer niet past in het profiel van de functie van commercieel medewerker. Nadat in de voorliggende jaren was gebleken dat werknemer niet paste in de functie van unitmanager en projectleider en in november 2014 bleek dat de functie van commercieel medewerker niet passend is, heeft Unica in haar brief aan werknemer van 28 november 2014 uitgesproken dat zij zich samen met werknemer wil inspannen om binnen Unica een passende functie te zoeken. Wel maakt zij op dat moment kenbaar dat, wanneer dat onverhoopt niet zou lukken, misschien een functie buiten Unica gezocht moet worden. Aangezien werknemer niets voelde voor een outplacementtraject, is het tot een dergelijk traject niet gekomen. Wel hebben er vervolgens in 2015 verschillende gesprekken met werknemer plaatsgevonden. Dit leidt tot een gesprek op 6 mei 2015 waarin aan werknemer een laatste kans wordt geboden. Werknemer is vervolgens aan het werk geweest in deze laatste functie tot aan het gesprek met zijn leidinggevende op 21 oktober 2016. Samenvattend volgt uit het voorgaande dat Unica het functioneren van werknemer in allerlei gesprekken en over een langere periode aan de orde heeft gesteld – in het bijzonder op het gebied van communicatie en het nakomen van afspraken – en dat zij op verschillende manieren heeft geprobeerd om enerzijds het functioneren van werknemer te verbeteren en anderzijds om binnen haar organisatie een passende functie voor werknemer te vinden. Al deze inspanningen hebben niet tot het gewenste resultaat geleid. Derhalve komt de kantonrechter tot het oordeel dat er sprake is van ongeschiktheid van werknemer voor zijn functie bij Unica, dat Unica werknemer van deze ongeschiktheid tijdig in kennis heeft gesteld en dat werknemer voldoende in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Daarmee is, naar het oordeel van de kantonrechter, sprake van een voldragen d-grond. Met het oog op

eventuele herplaatsing heeft Unica bij haar verzoekschrift een lijst gevoegd van 60 vacatures die omstreeks 5 december 2012 openstonden in verschillende ondernemingen van de Unica-groep, waarbij zij aantekent dat zij ervan uitgaat dat werknemer voor geen van deze functies in aanmerking komt. De kantonrechter is van oordeel dat Unica terecht tot haar conclusie is gekomen gelet op de inhoud van de vele gespreks- en evaluatieverslagen en het verslag van de externe coach. Voorts moet in dit verband worden opgemerkt dat Unica aan werknemer heeft voorgesteld om hem via outplacement te begeleiden naar een baan buiten Unica. Dit voorstel is echter door werknemer zelf van de hand gewezen. De kantonrechter, op het verzoek van Unica, ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 mei 2017 en kent in verband daarmee aan werknemer een transitievergoeding toe ten bedrage van € 59.440,68 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:795

Zaaknummer: 5582040 \ HA VERZ 16-161

Rechters: J.A.O.M. van Aerde

Advocaten: G.G. Bosch

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW en 7:671 lid 1 onderdeel a BW