

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting tanteLouise Zorg (voorheen genaamd Stichting tanteLouise-Vivensis Zorg)

Voldragen d-grond: verbetertraject 1,5 jaar ruim voldoende.

Feiten

Werknemer (geboren 1956) is op 14 juni 2004 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van tanteLouise in de functie van hoofd facilitaire dienst. Werknemer heeft in de functie van hoofd facilitaire dienst nooit aanmerkingen gehad op zijn functioneren. Eind 2012 is door tanteLouise aan werknemer meegedeeld dat zijn functie, als gevolg van een wijziging in de organisatiestructuur van de afdeling Facilitair, zou komen te vervallen. Vanaf 2014 is werknemer als senior medewerker facilitair verantwoording verschuldigd aan een nieuw aangestelde manager facilitair. In mei, juni en juli 2014 is in gespreksverslagen terug te lezen dat de manager forse kritiek heeft op werknemer. Eind juli is met een verbetertraject gestart. In het kader van het verbetertraject is tweewekelijks een inhoudelijk gesprek gehouden tussen werknemer en manager facilitair en vond eens per maand een evaluatiegesprek tussen hen plaats in aanwezigheid van een P&O-adviseur. De inhoud van deze gesprekken werd in een verslag vastgelegd. Werknemer heeft telkens schriftelijk gereageerd op de verslagen van de maandelijkse evaluatiegesprekken. Na verschillende beoordelingsmomenten en verbetertrajecten (met coach) vindt op 15 oktober 2015 een (eind)evaluatie van het verbetertraject plaats. Blijkens de inhoud van het verslag van deze evaluatie is manager facilitair tot de conclusie gekomen dat werknemer onvoldoende verbetering heeft laten zien. Manager facilitair heeft het verbetertraject met drie maanden verlengd om werknemer nog een kans te geven. Op 5 februari 2016 is aan werknemer meegedeeld dat tanteLouise het dienstverband wenst te beëindigen vanwege onvoldoende functioneren. Op 9 februari 2016 is aan werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan. Op dit voorstel is werknemer niet ingegaan. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de d-grond ontbonden (€ 67.107,66 bruto transitievergoeding). Werknemer keert zich tegen dit oordeel in hoger beroep.

Oordeel – d-grond voldragen, verbetertraject van 1,5 jaar ruim voldoende

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is van oordeel dat tanteLouise voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat al vrij snel bleek dat werknemer niet voldeed aan de functie-eisen. Het hof is voorts van oordeel dat tanteLouise werknemer ruim in de gelegenheid heeft gesteld zich aan

te passen aan de nieuwe situatie en zijn functioneren te verbeteren. Met ingang van 29 juli 2014 is een verbetertraject gestart. In het kader van dit traject werd er tweewekelijks een inhoudelijk gesprek tussen werknemer en manager facilitair gehouden en vond eenmaal per maand een evaluatiegesprek plaats in aanwezigheid van een P&O-adviseur. Dit traject is in april 2015 verlengd, waarbij werknemer tevens een coachingtraject van zes maanden heeft gevolgd. Vervolgens is in oktober 2015 het verbetertraject nogmaals met drie maanden verlengd. Dit betekent dat werknemer in totaal anderhalf jaar de gelegenheid heeft gehad om zijn functioneren te verbeteren. Werknemer heeft nog aangevoerd dat het verbetertraject alleen is opgestart om een dossier tegen hem op te bouwen en dat de uitkomst hiervan bij voorbaat vast stond. Werknemer vermoedt dat tanteLouise heeft aangestuurd op de beëindiging van zijn dienstverband, omdat hij gezien zijn leeftijd een dure kracht is. Hij heeft de indruk dat er sprake is van leeftijdsdiscriminatie. Het hof ziet in de feiten onvoldoende grond voor die op aannames gebaseerde indruk. De lengte van het traject, dat verschillende malen is verlengd, het feit dat er nog een coachingtraject is doorlopen en het feit dat er in de gespreksverslagen en het verslag van het functioneringsgesprek ook positieve ontwikkelingen worden benoemd, zijn veeleer aanwijzingen dat geen sprake is geweest van het van aanvang af aansturen op beëindiging van het dienstverband. TanteLouise heeft, naar het oordeel van het hof, voldoende zorg betracht om de samenwerking tussen werknemer en manager facilitair te verbeteren. De wijze van communiceren is diverse malen aan de orde geweest tijdens de evaluatiegesprekken, waarbij manager facilitair ook van haar zijde heeft geprobeerd de communicatie te verbeteren. Daarnaast is er een coach ingeschakeld voor werknemer, die ook diverse malen bij de gesprekken tussen werknemer en manager facilitair heeft gezeten.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-03-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:856

Zaaknummer: 200.199.582/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, A.J. Henzen en J.P. de Haan

Advocaten: E.F. Gomes en R. van der Stap

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW