

RECHTSPRAAK

Atradius Credito Y Caucion S.A. De Seguros Y Reaseguros/werkneemster

Ontbinding op de d-grond. Werkneemster is qua zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en zelfreflectie onvoldoende geschikt voor haar functie bij werkgever. Er kan niet van de werkgever worden verwacht dat zij een onvoldoende functionerende werknemer op hetzelfde niveau of zelfs een niveau hoger herplaatst.

Feiten

Werkneemster is sinds december 2014 werkzaam bij Atradius Credito Y Caucion S.A. De Seguros Y Reaseguros (hierna: Atradius). Het functioneren van werkneemster is verschillende malen als onvoldoende beoordeeld. Op 4 november 2016 heeft Atradius een Performance Improvement Plan (hierna: PIP) aan werkneemster toegezonden. Atradius heeft aan werkneemster aangegeven ondanks het PIP-traject te weinig verbetering in het functioneren van werkneemster te zien. Atradius verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de d-grond en subsidiair op de g-grond.

Oordeel

Als onweersproken staat vast dat Atradius op 24 mei 2016 forse kritiek op het functioneren van werkneemster heeft geuit en dat zij in ieder geval vanaf dat moment met haar in gesprek is over een door Atradius gewenste verbetering daarin. Volgens werkneemster is de kritiek ineens uit de lucht komen vallen, maar zij wordt hierin niet gevolgd. Uit de EYR2015, ondersteund door de correspondentie rondom de Marketing Roadmap 2015-2017 blijkt dat het functioneren van werkneemster in 2015 al niet vlekkeloos verliep. Het ministerie van Financiën heeft onomwonden laten weten teleurgesteld te zijn over de Marketing Roadmap en Atradius heeft dit in de EYR2015 tot uitdrukking gebracht. Dat dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid was van werkneemster, X en Y neemt niet weg dat werkneemster daarvoor – als opsteller van het marketingplan – in de eerste plaats verantwoordelijk was. Ook de omstandigheid dat haar arbeidsovereenkomst vijf maanden eerder (eind 2015) is omgezet in een contract voor onbepaalde tijd, leidt niet tot een ander oordeel. Y heeft ter zitting toegelicht dat het ontmoedigend is om een minder functionerende werknemer meteen slechte beoordelingen te geven of er bovenop te zitten en dat Atradius werkneemster de tijd heeft willen geven om in haar rol te groeien. Maar zelfs als ervan uit wordt gegaan dat Atradius eerst op 24 mei 2016 kritiek op het functioneren van werkneemster heeft geuit, betekent dit dat

Atradius thans reeds dertien maanden vindt dat werknemster slecht functioneert en daarover met haar in gesprek is. Dat is bijna de helft van de totale duur van het dienstverband, te weten tweeënehalf jaar. Uit het dossier valt op te maken dat de kritiek van Atradius met name ziet op het gebrek aan zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en zelfreflectie. Atradius verwachtte op basis van het cv van werknemster dat zij in staat zou zijn een marketingstrategie voor haar uit te zetten en haar nieuwe functie zelfstandig in te vullen, zoals ook in de functieomschrijving was opgenomen. Ter zitting heeft X hierover verklaard dat werknemster volgens Atradius functioneert op het niveau van een junior waar zij als een senior is ingedeeld. Dit wordt door werknemster ontkend, maar feit is – dit blijkt uit het dossier – dat A en later ook X, als haar beoordelaars, vanaf 24 mei 2016 aan werknemster hebben gecommuniceerd dat zij meer initiatief, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van haar verwachtten. Uit het dossier volgt ook dat de kritiek van Atradius gaandeweg is verschoven, in die zin dat de nadruk steeds meer op het gebrek aan zelfreflectie van werknemster is komen te liggen. Atradius raakte steeds met werknemster in discussie over hetgeen zij als disfunctioneren aanmerkte en op elke beoordeling of gespreksverslag volgde een uitgebreide weerlegging van werknemster, terwijl Atradius juist wilde dat zij de kritiek ter harte zou nemen. Uiteindelijk zijn partijen een officieel verbetertraject overeengekomen, het PIP, waarna Atradius op 9 februari 2017 heeft geconcludeerd dat werknemster de gewenste verbetering niet heeft laten zien. Alhoewel werknemster moet worden toegegeven dat de effectieve duur van het verbetertraject kort is, leidt dit niet tot het oordeel dat de verzochte ontbinding om die reden niet op zijn plaats is. Bij het oordeel wordt ook betrokken dat de functie van werknemster een binnen Atradius hoge en zelfstandige functie betreft. Al met al heeft Atradius haar verzoek op de d-grond in voldoende mate gesubstantieerd en is werknemster qua zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en zelfreflectie onvoldoende geschikt voor haar functie van Senior Advisor Marketing & Communications bij Atradius. Atradius heeft haar stelling dat zij geen passende functie voorhanden heeft onderbouwd door een vacatureoverzicht van de groep over de periode december 2016 tot en met mei 2017 in het geding te brengen. Op twee van de daarop voorkomende functies heeft werknemster gesolliciteerd, waarbij een van de functies een functie op een niveau hoger was en de andere op hetzelfde niveau. Werknemster is voor beide functies afgewezen en verwijt Atradius dat zij daar op negatieve wijze bemoeienis mee heeft gehad. Nog daargelaten dat dit niet is gebleken, voert het te ver om in het kader van de hiervoor bedoelde inspanningsverplichting van een werkgever te verwachten dat zij een onvoldoende functionerende werknemer op hetzelfde niveau of zelfs een niveau hoger herplaatst. De bewuste functies kunnen dan ook niet als passend worden beschouwd. Werknemster heeft nagelaten concreet aan te geven welke andere wel passende functies er beschikbaar waren.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:4861

Zaaknummer: 5871597 EA VERZ 17-297

Rechters: F.J. van de Poel

Advocaten: P.T. Sick en M.M.C. Roos

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