

RECHTSPRAAK

werknemer/Heineken Nederlands Beheer B.V.

Ontbinding d-grond. Nu het disfunctioneren met name ziet op de houding en het gedrag van werknemer om zich bij zijn functievervulling door zijn (nieuwe) leidinggevenden te laten aansturen, kan het laten volgen van de cursus 'feedback geven en ontvangen' niet als onvoldoende zorg voor scholing van werknemer worden gekwalificeerd.

Feiten

Werknemer is in dienst getreden bij Heineken in de functie van Medewerker Bewaking & Beveiliging. Over het jaar 2013 en 2014 heeft werknemer een C/D-beoordeling gekregen, waarbij C staat voor goed (in overeenstemming met het vereiste niveau) en D voor verbetering gewenst (onder het vereiste niveau). Tijdens het voortgangsgesprek dat medio 2015 is gehouden, is aan werknemer voorgehouden dat hij zijn functioneren onvoldoende had verbeterd en dat het geen C-score opleverde. Er werd daarom een verbetertraject gestart. Bij brief van 5 september 2016 is aan werknemer te kennen gegeven dat hij het verbetertraject niet succesvol heeft afgerond. Bij e-mail van 14 oktober 2016 heeft Heineken aan werknemer bericht over de (on)mogelijkheden van herplaatsing binnen Heineken. Heineken heeft vervolgens de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van disfunctioneren. Dit verzoek heeft de kantonrechter toegewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Disfunctioneren

In de RGB-formulieren is voldoende concreet en duidelijk aan werknemer kenbaar gemaakt op welke punten er serieuze kritiek op het functioneren van werknemer bestond. Dat werknemer het met deze beoordelingen niet eens was en zelfs op 21 februari 2015 aan leidinggevende 3 mailde dat hij de beoordeling over 2014 niet erg serieus nam, doet geen afbreuk aan het feit dat het onvoldoende functioneren van werknemer in voldoende mate is komen vast te staan. De wijze waarop Heineken tegen het functioneren van werknemer aankeek is voorts geen momentopname geweest, maar is beoordeeld gedurende een reeks van jaren. Van belang hierbij is ook dat in de beoordeling over 2014 expliciet is vermeld dat

werknemer tot het voortgangsgesprek in 2015 de tijd kreeg om verbetering te laten zien en zijn beoordeling naar een C op te halen.

Verbetertraject

In het medio 2015 gehouden voortgangsgesprek heeft Heineken werknemer voorgehouden dat hij zijn functioneren onvoldoende had verbeterd naar een C-score en dat een verbetertraject zou worden gestart. Heineken heeft hiertoe een verbeterplan opgesteld, waarin per competentie een te behalen resultaat met concrete acties is benoemd. In het verbeterplan is een termijn van negen maanden opgenomen om te bezien of werknemer de afgesproken doelstellingen zou behalen, welke termijn vanwege ziekte van werknemer is verlengd tot augustus 2016. Heineken heeft vervolgens op 30 augustus 2016 mondeling en op 5 september 2016 schriftelijk aan werknemer meegedeeld dat hij het verbetertraject niet succesvol had afgerond. Het hof is van oordeel dat Heineken met het hiervoor geschetste verbetertraject en de (verlengde) duur daarvan werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren.

Scholing

Het door Heineken gestelde disfunctioneren betreft naar het oordeel van het hof niet zozeer onvermogen van werknemer om de tot zijn functie behorende taken 'technisch' goed uit te voeren, maar ziet met name op de houding en het gedrag van werknemer om zich bij zijn functievervulling door zijn (nieuwe) leidinggevenden te laten aansturen. Dat heeft zijn weerslag gevonden in de wijze waarop werknemer zijn functie heeft vervuld. Voor zover het de technische functievervulling betreft valt dan ook niet in te zien welke scholing noodzakelijk was. Voor zover het de hiervoor omschreven houding en het gedrag van werknemer betreft kan de omstandigheid dat Heineken werknemer slechts een cursus 'feedback geven en ontvangen' heeft laten volgen niet als onvoldoende zorg voor scholing van werknemer worden gekwalificeerd. De slotsom is dat het hoger beroep van werknemer dient te worden verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-10-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:9489

Zaaknummer: 200.216.235

Rechters: E.B. Knottnerus, W.P.M. ter Berg en J.H. Kuiper

Advocaten: K.O. de Jongh en C.B.G. Derks

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:66g lid 1 en lid 3 aanhef en onderdeel d BW