

RECHTSPRAAK

Shell Nederland Chemie B.V./werknemer

Arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Shell Nederland ontbonden (d-grond). Het argument dat werknemer geen eerlijke kans is gegeven, houdt – gelet op intensieve begeleiding tijdens verbetertraject – geen stand. Herplaatsing binnen c.q. buiten Nederland niet mogelijk.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2008 in dienst getreden bij Shell Nederland Chemie B.V. (hierna: SNC). Vanuit zijn functie als 'Maintenance Supervisor' op de Shell Raffinaderij Pernis heeft hij gesolliciteerd op de functie van 'Reliability Manager' bij SNC. Op 1 maart 2015 is werknemer in laatstgenoemde functie in dienst getreden bij SNC Moerdijk. Voor iedere werknemer wordt jaarlijks een 'Goals and Performance Appraisal Report' (hierna: GPA) opgesteld, waarin het functioneren wordt beoordeeld. In het GPA van werknemer over het jaar 2015 is het volgende opgenomen: 'Overall the performance of [the employee] has not as yet met expectations. He needs more time to fully grow into the reliability manager role and he will have to work on building stronger relationships with his stakeholders.' Op 6 oktober 2016 heeft SNC een verbetertraject ingezet voor de duur van drie maanden; een gebruikelijke termijn binnen de organisatie van Shell. In dit kader hebben op 10 november 2016, 22 december 2016 en 23 januari 2017 evaluaties plaatsgevonden, waarbij is geconstateerd dat werknemer nog niet op het gewenste niveau functioneerde. SNC heeft toen ertoe besloten het verbetertraject wederom met drie maanden te verlengen. Werknemer heeft daarop aangegeven geen verlenging van het verbetertraject te wensen maar op zoek te willen gaan naar een andere functie, intern dan wel extern. Vervolgens heeft SNC een vaststellingsovereenkomst met outplacement en transitievergoeding opgesteld. Deze overeenkomst is niet door werknemer geaccepteerd, waardoor het verbetertraject is voortgezet. Hierbij is eveneens een actieplan opgesteld voor de periode van 21 maart 2017 tot en met 21 juni 2017. Op 31 augustus 2017 vond een eindevaluatie plaats, waarbij is geconcludeerd dat het huidige prestatieniveau van werknemer niet voldoet aan de eisen voor de functie van Reliability Manager. SNC verzoekt thans ontbinding op de d-grond.

Oordeel

Ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid en tijdige kennisgeving

Naar het oordeel van de kantonrechter is door SNC voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid. Dit oordeel wordt gedragen door de volgende omstandigheden. Werknemer heeft op 6 oktober 2016 expliciet ingestemd met een 'Performance Improvement' Plan (PIP), dat eveneens met hem is doorgenomen. Daarnaast blijkt uit de laatste evaluatie van het eerste verbetertraject dat werknemer aangaf dat de stap van zijn oude functie naar die van Reliability Manager een stap te ver is en dat hij moest concluderen dat hij de functie niet kon uitvoeren zoals van hem werd verwacht. Verder wordt geoordeeld dat het disfunctioneren grotendeels is gelegen in gebrekkige communicatie. De kantonrechter kent ook betekenis toe aan de eindejaarsbeoordeling van 2015, waarin is aangegeven dat werknemer nog niet naar behoren functioneerde. Nu dit een van de belangrijkste redenen is die SNC in haar verzoekschrift aan het disfunctioneren van werknemer ten grondslag heeft gelegd, staat vast dat SNC werknemer ook tijdig in kennis heeft gesteld van het disfunctioneren.

Gelegenheid tot verbetering van functioneren

Bij dit vereiste is het van belang dat SNC werknemer concreet en structureel zodanige aanwijzingen heeft gegeven dat het voor werknemer duidelijk was op welke punten hij zich diende te verbeteren en voorts dat SNC het functioneren regelmatig heeft geëvalueerd (zie ECLI:NL:GHARL:2016:7300 en AR 2016-1020). In dit kader overweegt de kantonrechter het volgende. SNC heeft in een functioneringsgesprek in 2016 afspraken met werknemer gemaakt, waaronder de afspraak dat een enquête onder betrokkenen zou worden gehouden om het functioneren van werknemer te peilen. Daarnaast zijn afspraken gemaakt over de aanpassing van het gedrag van werknemer door onder meer open te staan voor verbeterpunten, actief input van anderen te gaan halen en meer te luisteren. Verder heeft SNC een actieplan opgesteld. Naar het oordeel van de kantonrechter was het dan ook voldoende duidelijk voor werknemer op welke punten hij zich diende te verbeteren. Voorts wordt geoordeeld dat tijdens het verbetertraject maandelijks evaluaties hebben plaatsgevonden.

Herplaatsingsplicht

Ten aanzien van de mogelijkheid tot herplaatsing overweegt de kantonrechter als volgt. Gebleken is dat SNC werknemer heeft gewezen op een vacature bij Shell Pernis, maar op zitting is komen vast te staan dat er gedwongen ontslagen binnen die organisatie plaatsvinden. Daarnaast stelt SNC terecht dat zij niet verplicht is werknemer in een functie te herplaatsen indien daarvoor een andere meer geschikte herplaatsingskandidaat beschikbaar is. Volgens de kantonrechter is het aan de werkgever om te beoordelen welke werknemer het meest geschikt is voor het vervullen van een vacature. Verder heeft SNC aannemelijk gemaakt dat de overige functies waarvoor personeel wordt geworven geen passende functies voor werknemer betreffen, omdat deze functies op mbo-niveau zijn of vaardigheden vereisen die werknemer niet bezit. Ook herplaatsing in het buitenland wordt niet als reële mogelijkheid gezien, omdat werknemer dan als expat bij joint ventures zou moeten worden geplaatst, die geen expats aannemen met een IPF lager dan 1.0 (hetgeen bij werknemer het geval is). Met inachtneming van het voorgaande oordeelt de kantonrechter dan ook dat SNC voldoende onderzoek naar

herplaatsingsmogelijkheden heeft gedaan. De conclusie luidt dat ontbinding op de d-grond toewijsbaar is, nu aan alle daarvoor geldende voorwaarden is voldaan.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2018:1800

Zaaknummer: 6579703 AZ VERZ 18-1

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: N. Gierdharie

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW en 7:673 lid 1 BW