

RECHTSPRAAK

werknemer/PHILIPS INTERNATIONAL B.V.

Op het functioneren van werknemer is meermaals kritiek geuit en werknemer heeft ruim negen maanden de tijd gekregen om zijn functioneren te verbeteren, hetgeen niet is gelukt. Philips heeft voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer niet geschikt is voor de hem opgedragen werkzaamheden.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2001 in dienst getreden van Philips. Bij Philips bestaat de beoordelingscyclus uit drie rondes: de Goal Setting, de Mid Year en de End Year. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de in de Mid Year 2016 genoemde punten en kritiek geuit op het functioneren van zijn toenmalig leidinggevende. Zijn toenmalig leidinggevende heeft kenbaar gemaakt dat de punten eerder waren besproken, onder meer in een-op-een gesprekken en gesprekken tussen werknemer en HR. Vervolgens hebben diverse gesprekken plaatsgevonden tussen de toenmalig leidinggevende, werknemer en de HR-manager over de wederzijdse verwachtingen en het functioneren van werknemer. In de End Year heeft werknemer de laagst mogelijke beoordeling ontvangen. Medio 2017 hebben partijen overeenstemming bereikt over de inhoud van het Personal Improvement Plan (het PIP). Na afloop van het PIP heeft op 23 februari 2018 een gesprek plaatsgevonden, waarin aan werknemer is meegedeeld dat het PIP niet succesvol was afgerond en dat Philips de arbeidsovereenkomst wenste te beëindigen. Philips heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, primair op grond van disfunctioneren, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van disfunctioneren en aan werknemer een transitievergoeding toegekend, ter hoogte van de uitkering die Philips toekent bij een reorganisatie. Werknemer komt op tegen het vonnis.

Oordeel

Hoewel werknemer over 2015 een voldoende beoordeling heeft gekregen, neemt dat niet weg dat zowel in de Mid Year 2015 als in de End Year 2015 door Philips kritiek is geuit op het functioneren van werknemer. Nu werknemer niet heeft weersproken dat naast zijn toenmalig leidinggevende ook zijn huidige leidinggevende alsook collega's en aandeelhouders bij de beoordelingen betrokken zijn geweest is onvoldoende aannemelijk geworden dat de onderlinge verhouding met zijn toenmalig leidinggevende aan de kritiek ten grondslag ligt.

Verder acht het hof de aan werknemer in het PIP gestelde eisen niet onredelijk en is van oordeel dat het werknemer duidelijk heeft moeten zijn welke gevolgen aan een onvoldoende verbetering van zijn functioneren waren verbonden, zoals een mogelijk einde van zijn dienstverband. Philips heeft voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer niet geschikt is voor de hem opgedragen werkzaamheden. Aangezien er negentien gesprekken zijn gevoerd over de herplaatsingsmogelijkheden van werknemer en is gebleken dat er geen passende functies beschikbaar waren, heeft Philips aan haar inspanningsverplichting voldaan. Het hof komt tot de conclusie dat Philips werknemer tijdig op het door haar gestelde disfunctioneren heeft gewezen en hem voldoende gelegenheid heeft gegeven zijn functioneren te verbeteren. Het vonnis van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-05-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:1912

Zaaknummer: 200.248.031/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, G.C. Boot en A. van Zanten-Baris

Advocaten: J. Vanenburg en R.H.G. Evers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 8 sub c BW, 7:671c BW, 7:682 BW, 7:682 lid 6 BW, 7:683 BW, 7:683 lid 3 BW en 7:683 lid 4 BW