

RECHTSPRAAK

werknemer/Sociale Verzekeringsbank

Kennelijk onredelijk ontslag (oud recht). Werkgever stelt te hoge eisen aan functioneren oudere werknemer, die jarenlang goed heeft gefunctioneerd, maar niet voldoet aan wat werkgever van hem vraagt in sterk veranderde organisatie. Vergoeding naar billijkheid (€ 45.000) toegekend.

Feiten

Werknemer is van 1986 tot 1993 bij de Sociale Verzekeringsbank (hierna: SVB) in dienst geweest. Per 1 februari 1999 is werknemer opnieuw bij SVB in dienst getreden. Op 31 maart 2014 heeft SVB de arbeidsovereenkomst met werknemer tegen 1 juni 2014 opgezegd. In de ontslagbrief is daartoe onder meer vermeld dat werknemer reeds geruime tijd onvoldoende functioneert en hij er, ondanks begeleiding en ondersteuning van de zijde van SVB, niet in geslaagd zou zijn zijn functioneren structureel en wezenlijk te verbeteren. SVB verwijst daarbij naar beoordelingen van 2010 tot en met 2013. Werknemer heeft SVB vervolgens gedagvaard voor de kantonrechter en een verklaring voor recht gevorderd dat SVB de arbeidsovereenkomst met hem kennelijk onredelijk heeft beëindigd. Primair heeft hij gevorderd dat SVB wordt bevolen het dienstverband met hem te herstellen. Subsidiair heeft hij een vergoeding naar billijkheid gevorderd, te vermeerderen met pensioenschade en een immateriële schadevergoeding. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Werknemer keert zich tegen dit oordeel in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt dat uit de beoordelingen en kwantitatieve gegevens volgt dat het functioneren van werknemer tot en met 2013 op het punt van kwantiteit en tijdigheid zeker niet uitstekend was, maar ook weer niet ver onder de maat. Van belang is dat de kwaliteit van het door werknemer geleverde werk aan de vereisten voldeed en dat aannemelijk is dat werknemer verhoudingsgewijs veel ingewikkelde zaken afdeed, waardoor eveneens aannemelijk is dat hij meer tijd dan gemiddeld diende te besteden aan de afwikkeling van de hem toebedeelde zaken. Het hof neemt bij de beoordeling van de prestaties van werknemer in aanmerking dat de organisatie van SVB vanaf 2010 sterk is gewijzigd en dat dit ook gevolgen had voor de werkzaamheden van werknemer. Waar hij zich aanvankelijk alleen hoefde bezig te houden met de uitvoering van de AOW en Anw, diende hij vanaf de verandering ook AKW-zaken te behandelen. Zeker voor een oudere werknemer met een langdurig dienstverband, die

eenzijdig ervaring heeft opgedaan in het behandelen van zaken van de andere categorie, is een dergelijke verandering ingrijpend. Het is te verwachten dat een dergelijke oudere werknemer meer tijd dan gemiddeld nodig heeft om te wennen aan de nieuwe situatie en om in die nieuwe situatie weer optimaal te presteren. Van SVB mocht verwacht worden dat zij werknemer de tijd gaf om te wennen aan de nieuwe situatie en om zich in die situatie te verbeteren. Ten aanzien van het onvoldoende (mede)werken aan het verbeteren van zijn functioneren door werknemer overweegt het hof als volgt. Naar het oordeel van het hof kon SVB er in augustus 2013 niet mee volstaan werknemer zelf in het kader van een 'laatste kans' een plan van aanpak te laten schrijven. Eerdere pogingen van werknemer om het probleem zelf op te lossen hadden immers niet tot een voor SVB bevredigende uitkomst geleid. SVB had indien zij het functioneren van werknemer wilde verbeteren zelf een plan van aanpak moeten maken en hem moeten verplichten zich intensief te laten begeleiden/coachen bij het volgen van dit plan van aanpak. Daarbij is van belang dat werknemer tot dan toe volgens SVB zonder begeleiding onvoldoende resultaten had geboekt in zijn transformatie naar 'SVB-medewerker nieuwe stijl'. Door dat na te laten, maar werknemer zelf een plan van aanpak te laten schrijven en hem zonder intensieve begeleiding dat plan te laten uitvoeren en hem na enkele maanden op het niet handelen volgens dat plan 'af te rekenen', is SVB naar het oordeel van het hof tekortgeschoten in haar zorgplicht jegens een oudere werknemer met een langdurig dienstverband als werknemer. Op grond van het voorgaande oordeelt het hof dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. De vordering tot herstel wordt afgewezen, nu geen vruchtbare samenwerking (meer) te verwachten is. Wel wijst het hof een vergoeding naar billijkheid toe. Alle omstandigheden afwegend acht het hof een vergoeding van € 45.000 bruto (een vergoeding van een jaarsalaris, naar boven afgerond) op zijn plaats.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:8265

Zaaknummer: 200.177.811/01

Rechters: D.H. de Witte, H. de Hek en R.E. Weening

Advocaten: H.G.M. van Zutphen en G.C. Kruijswijk

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW