

RECHTSPRAAK

Panalpina World Transport B.V. /werknemer

Werknemer die door taalbarrière onvoldoende of niet voldoet aan de verzoeken van zijn leidinggevende disfunctioneert niet. Het ligt op de weg van werkgeefster om de miscommunicatie te verhelpen. Ontbindingsverzoek d-grond en g-grond afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2011 in dienst bij Panalpina World Transport B.V. (hierna: Panalpina). De functie van werknemer is Regional Route Development Manager Korea. Vanuit zijn functie houdt werknemer zich bij Panalpina bezig met het benaderen van in Europa gevestigde Koreaanse bedrijven. Hij probeert hen te bewegen klant te worden bij Panalpina en onderhoudt contact met deze relaties. Werknemers standplaats is Amsterdam, maar het betreft een functie waarin veel wordt gereisd. Voormalig leidinggevend van werknemer hebben het functioneren van werknemer over 2016 en 2017 beoordeeld met een 2 op de vijf-punts-schaal. Werknemer is door Panalpina van 4 juli tot 24 augustus 2018 vrijgesteld van werk. Naar aanleiding van de Mid Year Review over 2018 heeft Panalpina aan werknemer zowel de optie van een verbeterplan (PIP) als een beëindigingsvoorstel voorgesteld. Werknemer heeft onder protest gekozen voor het PIP. Op 27 februari 2019 heeft de eindevaluatie van het PIP plaatsgevonden. Op 27 maart 2019 heeft de beoordeling van het functioneren van werknemer over 2018 plaatsgevonden. Werknemer kreeg een 1 op de vijf-punts-schaal. Op 10 april 2019 is aan werknemer medegedeeld dat hij niet langer aan kan blijven in zijn positie als gevolg van disfunctioneren, waarbij aan werknemer een beëindigingsvoorstel is gedaan. Werknemer heeft dit niet geaccepteerd. Panalpina verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege disfunctioneren of verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Disfunctioneren

Het standpunt van Panalpina dat werknemer onvoldoende, of soms helemaal niet, heeft voldaan aan de verzoeken van zijn leidinggevende maakt dat werknemer ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn functie, volgt de kantonrechter niet. Het ligt op de weg van Panalpina, als werkgeefster, om ervoor te zorgen dat hetgeen de miscommunicatie tussen leidinggevende

en werknemer, aldus waarschijnlijk de taalbarrière, te verhelpen. Het is immers de keuze van Panalpina geweest om voor de functie van werknemer een Koreaanse medewerker aan te nemen. Daarbij staat als onweersproken vast dat het ook essentieel is dat de functie van werknemer door een Koreaan wordt uitgevoerd, omdat een klant van Koreaanse herkomst de voorkeur heeft om met een landgenoot te spreken. Panalpina zal er als werkgeefster dan ook zorg voor moeten dragen dat, zeker nu werknemer volgens haar disfunctioneert, werknemer (nog) beter begrijpt wat er van hem wordt verwacht, niet alleen in het kader van zijn functie en de daarbij behorende taken, maar ook in het kader van het opgestelde PIP. Panalpina had een tolk in kunnen schakelen. Van een voldoende adequaat opgesteld verbetertraject, waarin werknemer een redelijke termijn heeft gekregen om zijn functioneren te verbeteren, kan onder de gegeven omstandigheden aldus niet worden gesproken. De kantonrechter oordeelt dat werknemer door Panalpina onvoldoende in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren, zodat geen sprake is van een voldragen d-grond.

Verstoorde arbeidsverhouding

Het is de kantonrechter niet gebleken dat, anders dan dat er regelmatig medewerkers van HR bij gesprekken tussen leidinggevende en werknemer aanwezig zijn geweest in het kader van het PIP, daadwerkelijk is geprobeerd een eventueel verstoorde arbeidsverhouding te stabiliseren. Het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW zal aldus ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:9824

Zaaknummer: 7898320 \ AO VERZ 19-94

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.S.J. Top en M.A.J. Aerts

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 7:669 lid 3 sub g BW