

RECHTSPRAAK

Ontbinding op grond van disfunctioneren. Niet constructief meewerken aan een verbetertraject door een werknemer met een leidinggevende functie.*Feiten*

Envalior B.V. is werkzaam op het gebied van de chemische industrie, in het bijzonder de productie van, alsmede de handel in kunststoffen en aanverwante artikelen, inclusief grond- en hulpstoffen. Envalior hanteert een *regulation book*, waarin de regels omtrent het Performance Improvement Plan (PIP) zijn opgenomen. Het PIP kan worden ingezet na de tussentijdse beoordeling van een medewerker en is bedoeld om de medewerker intensiever te begeleiden en zijn ontwikkeling te ondersteunen. Werknemer is op 1 februari 1995 bij (de rechtsvoorganger van) Envalior in dienst getreden. Hij vervult de functie van productiemanager voor 40 uur per week. Zijn salaris bedraagt € 8.534 bruto per maand, exclusief emolumenten. Tot 2022 was er over het functioneren van werknemer geen discussie. In de tussentijdse beoordeling van 2022 stond, naast enkele positieve opmerkingen, de opmerking dat werknemer meer open moest staan voor veranderingen en verbetering binnen de organisatie met name met betrekking tot DIC1 (DSM Integrated Continuous Improvement). In augustus 2023 meldt werknemer dat hij moeite heeft met de wijze van leidinggeven van een van managementteamleden. In de tussentijdse *performance review* van 11 augustus 2023 heeft werknemer kritiek op zijn functioneren gekregen, met name op het vlak van zijn gedrag. Het PIP bevat een aantal verbeterpunten. In februari 2024 vindt er een gesprek plaats waarin aan werknemer twee opties worden voorgelegd: (a) voortzetting van het PIP met commitment van werknemer óf (b) werknemer zet zich niet in voor het verbetertraject, waarop een beëindigingsvoorstel volgt. Partijen hebben vervolgens overleg gevoerd, maar zijn er onderling niet uitgekomen. Envalior verzoekt ontbinding op de d-, g- en i-grond, zonder dat werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding. Werknemer verzet zich en verzoekt afwijzing en subsidiair de betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De stelling van werknemer dat het verbetertraject op oneigenlijke gronden is gestart, volgt de kantonrechter niet. Werknemer betwist dat er sprake was van disfunctioneren. De kantonrechter stelt vast dat geen sprake is van een algeheel disfunctioneren. Niet in geschil is dat werknemer een (zeer) goede staat van dienst had, maar dat er een kentering is gekomen vanaf 2022. Vanaf dat moment zijn er verbeterpunten geformuleerd: beter samenwerken met het MT en een constructieve in plaats van een defensieve houding. De kantonrechter oordeelt dat het verbetertraject op goede gronden is ingezet. Werknemer heeft zijn defensieve houding

nimmer laten varen. Werknemer stelt dat hij onvoldoende hulp heeft gekregen van Envalior. Dit argument slaagt niet omdat nagenoeg wekelijks gesprekken zijn gevoerd en werknemer door zijn eigen gedrag en houding het voortvarend verloop van het traject zelf in de weg heeft gestaan. Werknemer heeft op 21 februari 2024 nog een laatste gelegenheid gekregen het verbetertraject voort te zetten. Door het opnieuw aanzwengelen van de discussie over de gegrondheid van het inzetten van het traject heeft hij kenbaar gemaakt geen prijs te stellen op voortzetting van het verbetertraject. Dit maakt naar het oordeel van de kantonrechter dat er sprake is van een voldragen d-grond. Partijen verschillen van mening over de omstandigheden op de dag waarop werknemer op non-actief is gesteld dan wel is vrijgesteld van werk. De kantonrechter is van oordeel dat Envalior op tactvollere wijze werknemer de toegang tot het werk had kunnen ontzeggen. Dit leidt echter niet tot het aannemen van ernstige verwijtbaarheid, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van disfunctioneren en niet van de wijze waarop werknemer de toegang tot het werk is ontzegd. Er is dan ook geen billijke vergoeding verschuldigd. Naar het oordeel van de kantonrechter ligt herplaatsing van werknemer niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 september 2024 onder toekenning van de transitievergoeding ad € 134.189 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:4363

Zaaknummer: 11087346 \ AZ VERZ 24-32

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: R.G. Kamphuis en R.A.M. Golsteijn

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW