

RECHTSPRAAK

Vomar Voordeelmarkt BV/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek disfunctioneren werknemer wegens onvoldoende inspanningen van werkgever het functioneren van werknemer te verbeteren

Werknemer (35 jaar) is sinds 24 februari 2003 bij Vomar in dienst, laatstelijk in de functie van sectorchef. Vomar verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden en subsidiair wegens veranderingen in de omstandigheden. Vomar heeft met werknemer gesproken om te komen tot een beëindiging van het dienstverband. Vervolgens meldde werknemer zich ziek. De arboarts constateert dat van de voorgewende arbeidsongeschiktheid geen sprake is. Werknemer heeft zich dus ten onrechte, zonder goede reden ziek gemeld. Voorts functioneert werknemer niet. Vomar dan wel verschillende filiaalmanagers en operationeel managers hebben allen getracht om werknemer te begeleiden en zijn functioneren te verbeteren, maar allen kwamen ieder afzonderlijk tot de conclusie dat werknemer gewoonweg niet in staat is om naar behoren te functioneren, ook niet in aangepaste functies.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De primaire grondslag kan niet tot toewijzing van het verzoek leiden, omdat onvoldoende feiten en/of omstandigheden zijn gesteld of gebleken die een dringende reden zouden inhouden. De kantonrechter is van oordeel dat bij de beantwoording van de vraag of werknemer naar behoren functioneert, met name moet worden gekeken naar diens functioneren gedurende de jaren 2009 en 2010. Voor zover Vomar zich op slecht of onvoldoende functioneren van werknemer beroept in de jaren daaraan voorafgaande, zou een en ander slechts een rol kunnen spelen wanneer dat functioneren in die eerdere jaren extreem onder de maat zou zijn geweest en zou impliceren dat werknemer dus ook in latere jaren niet goed zou kunnen functioneren. Met andere woorden: er moet in de persoon van werknemer en diens functioneren een patroon aanwezig zijn dat de conclusie rechtvaardigt dat slecht functioneren in eerdere jaren noodzakelijk met zich brengt dat werknemer ook in 2009 en 2010 slecht zou hebben gefunctioneerd. Van een dergelijk patroon en/of functioneren is echter – mede door het ontbreken van verslagen van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken met werknemer – onvoldoende gebleken. Die eerdere jaren zullen daarom niet bij de onderhavige beoordeling worden betrokken. De kantonrechter deelt niet de visie van Vomar dat zij er alles aan heeft gedaan om de samenwerking met werknemer tot een succes te maken. Niet ontkend kan worden dat Vomar werknemer een aantal malen op diens functioneren heeft aangesproken en dat zij hem een aantal malen naar een ander filiaal en/of andere afdeling heeft overgeplaatst. Het enkele feit echter dat leidinggevend van

werknemer hem bij herhaling op vermeend disfunctioneren hebben gewezen, brengt nog niet met zich dat het disfunctioneren daarmee vaststaat. Daarvoor is nodig dat uit verslagen van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken concreet blijkt waarin werknemer tekortschiet. Als dat zou blijken dan moet werknemer vervolgens door middel van begeleiding, trainingen en/of opleidingen de mogelijkheid worden geboden zijn functioneren aan te passen aan de wensen/eisen van Vomar. Het ligt op de weg van Vomar als werkgeefster om, indien zij meent dat een werknemer niet naar behoren functioneert, die werknemer door middel van begeleiding, trainingen en/of opleidingen op het juiste spoor te zetten. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer geen begeleiding en/of trainingen en/of opleidingen is/zijn geboden. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-05-2011

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2011:BQ4746

Zaaknummer: 501716 \ AO VERZ 11-124

Rechters: F.J.P. Veenhof

Advocaten: R.A.M. Schram en A.H. Kras

Wetsartikelen: 7:685 BW