

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Disfunctioneren op grond van prestatiedocument onvoldoende aannemelijk. Ontbreken verbetertraject

Werknemer is sinds februari 2010 werkzaam in de functie Adviseur Bedrijven. Uit het opgestelde Prestatiedocument 2010 volgt dat het functioneren van werknemer over 2010 voor wat betreft zijn individuele resultaatdoelstellingen als 'redelijk' is beoordeeld. De individuele competentiedoelstellingen hebben indertijd de kwalificatie 'goed' gekregen. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding op basis van een neutrale kantonrechtersformule. Zij voert aan dat werknemer langere tijd op diverse inhoudelijke vlakken onvoldoende functioneert.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het prestatiedocument worden inderdaad enkele verbeterpunten aangegeven, maar op grond van dit document valt niet in te zien dat werknemer zo slecht presteert dat van werkgeefster niet kan worden verwacht met hem verder te gaan. Sterker nog, er staan ook positieve berichten in het document. Werkgeefster heeft gesteld dat werknemers normaal gesproken na een inwerkperiode een eigen bevoegdheid krijgen om financieringsaanvragen te fiatteren, maar dat voor werknemer nog steeds de uitzondering van het 4-ogenprincipe geldt. Er is echter niet gebleken dat andere werknemers wel zelf een bevoegdheid hebben of zullen krijgen om financieringsaanvragen te fiatteren. Dit kan daarom geen grondslag vormen voor het vermeende disfunctioneren. Juist vanwege het 4-ogenprincipe kan de verantwoordelijkheid voor de fouten die de accountant in de dossiers van werknemer heeft geconstateerd niet alleen bij werknemer worden gelegd. Van een goed werkgeefster mag worden verwacht dat zij allereerst voldoende contact heeft met werknemer om te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren en voorts om zorgvuldig en gedegen onderzoek te doen of een passende functie, intern of extern, voor de betreffende werknemer beschikbaar is. Dat werknemer een training commerciële gesprekstechnieken heeft gevolgd is hiervoor onvoldoende, omdat deze training samen met andere collega's is gevolgd. Niet is gebleken dat dit een training betrof in het kader van een verbetertraject in verband met het (vermeende) disfunctioneren van werknemer. Werknemer heeft aangegeven nog wel bij werkgeefster te willen terugkeren. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-11-2011

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2011:BU6395

Zaaknummer: 1286500

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: R.E.N. Ploum en J.C. Brökling

Wetsartikelen: 7:685 BW