

RECHTSPRAAK

## Jumbo Supermarkten B.V./werkneemster

***Ontbinding wegens disfunctioneren. Uit de functionerings- en beoordelingsgesprekken met blijkt genoegzaam dat de vier competenties (prestatiemotivatie, samenwerken, klantgericht en initiatief) die nodig zijn om de functie van kassamedewerkster succesvol te kunnen vervullen, onvoldoende bij werkneemster aanwezig zijn. Toewijzing transitievergoeding ad € 5.771,52 bruto.***

Op 12 februari 2007 is werkneemster bij Jumbo in dienst getreden als kassamedewerkster, tegen een loon van laatstelijk € 1.687,58 bruto per maand. Vanaf haar indiensttreding tot en met 2012 heeft werkneemster voldoende gefunctioneerd. Vanaf 2013 is het functioneren van werkneemster met een D beoordeeld (matig, presteert onder de functie-eisen).

Kassamedewerkers worden beoordeeld op basis van de competenties prestatiemotivatie, samenwerken, klantgericht en initiatief. In november 2014 heeft werkneemster een plan van aanpak opgesteld. Het functioneren van werkneemster is over 2014 wederom met een D beoordeeld. Vervolgens is in 2015 afgesproken dat werkneemster een nieuw plan van aanpak zou maken, een product- en klanttraining zou volgen en dat bij haar een assessment zou worden afgenomen. Tevens heeft Jumbo aan werkneemster een MBO2-opleiding aangeboden, hetgeen werkneemster in 2016 met succes heeft afgerond. Op 16 april 2016 heeft Jumbo bij werkneemster een DNA-Scan (eindscore: E, 2,06) afgenomen en een definitieve beoordeling over 2015 gegeven: een E-beoordeling (slecht, presteert ver onder de functie-eisen). Thans verzoekt Jumbo de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW. Werkneemster voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de aangehaalde functionerings- en beoordelingsgesprekken met werkneemster blijkt genoegzaam dat de vier competenties (prestatiemotivatie, samenwerken, klantgericht en initiatief) die nodig zijn om de functie van kassamedewerkster succesvol te kunnen vervullen, onvoldoende bij werkneemster aanwezig zijn. De uitvoerige reactie van werkneemster in haar verweerschrift laat zien dat zij geen enkele mate van zelfreflectie toont. Werkneemster kan, gelet op de inhoud van alle functionerings- en beoordelingsgesprekken, de plannen van aanpak, de tussentijdse en schriftelijk vastgelegde gesprekken en de DNA-scan, bezwaarlijk volhouden dat zij wél over de vereiste competenties bezit om de functie van kassamedewerkster succesvol te kunnen uitoefenen. Dat dit nu eenmaal lastig voor werkneemster te accepteren is, maakt dat niet

anders. Ook – en dat is eveneens door Jumbo benoemd – is dat niet aan haar inzet en motivatie te wijten: die is immers goed! Vervolgens gaat de kantonrechter in op de vraag of werknemster tijdig in kennis is gesteld van haar disfunctioneren. Werknemster is in april 2014, toen haar functioneren over 2013 werd beoordeeld, voor het eerst in kennis gesteld van haar disfunctioneren. Aldus is zij daarvan tijdig in kennis gesteld, aangezien vanaf april 2014 tot het wijzen van deze beschikking tweeëneenhalf jaar is verstreken. In die periode is zij door Jumbo ruimschoots in de gelegenheid gesteld om haar functioneren te verbeteren. Kortheidshalve wordt verwezen naar de feiten, waaruit blijkt dat werknemster gedurende die tweeëneenhalf jaar een product- en klanttraining, een assessment en een MBO2-opleiding (dit alles op kosten van Jumbo) heeft gevolgd. Daarnaast is tot tweemaal toe een plan van aanpak opgesteld, welke plannen zijn bijgesteld en tussentijds zijn geëvalueerd. Helaas heeft dit niet tot de gewenste verbetering geleid. De conclusie is dat werknemster door Jumbo tijdig van haar disfunctioneren in kennis is gesteld en meer dan voldoende gelegenheid heeft gehad om haar functioneren te verbeteren, maar dat zij daarin desalniettemin niet in is geslaagd. De conclusie uit het vorenstaande is dat de d-grond volledig is vervuld. Voor toekenning van een billijke vergoeding is echter vereist dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarvan is in dit geval geen sprake, zodat dit verzoek van werknemster een grondslag mist. Niet in geschil is dat werknemster recht heeft op een transitievergoeding. De omvang van die vergoeding is door Jumbo, onder overlegging van een berekening, becijferd op € 5.771,52 bruto. Werknemster heeft die berekening niet gemotiveerd betwist. Alhoewel Jumbo heeft aangegeven deze vergoeding bij de eindafrekening uit te keren, zal zij desalniettemin worden veroordeeld tot betaling daarvan aan werknemster.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 26-10-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2016:9799

**Zaaknummer:** 5266372 AZ VERZ 16-158

**Rechters:** J.J. Groen

**Advocaten:** W. van der Boon en L.M.S.W. Kissels

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel d BW en 7:671b lid 1 onderdeel a BW