

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werkgever verzoekt om ontbinding op grond van disfunctioneren van werknemer. Bij beoordeling van de herplaatsingsverplichting betreft de kantonrechter de aard van de competenties van werknemer die tevens van belang zijn geweest bij vaststelling van het disfunctioneren.

Werknemer is sinds 1 oktober 2011 in dienst van Alliander, laatstelijk in de functie van Werkvoorbereider Realisatie Liandon voor 38 uur per week (€ 3.667,01 bruto per maand exclusief emolumenten). In juni en augustus 2015 heeft de leidinggevende van werknemer laten weten dat hij niet tevreden is over het functioneren van werknemer. Door werknemer is vervolgens een competentiescan gemaakt, waarna verbeterpunten zijn opgesteld. Vanaf december 2015 tot en met juni 2016 is er veelvuldig contact geweest tussen werknemer en zijn nieuwe leidinggevende over de verbeterpunten en de status daarvan. In juli 2016 is een vier maanden durend verbetertraject geëindigd, waarbij werkgever heeft aangegeven dat werknemer onvoldoende verbetering heeft laten zien. Werknemer is toen vrijgesteld van werk voor het zoeken van een baan binnen of buiten Alliander. Werknemer heeft, ondanks diverse interne en externe sollicitaties, tot het moment van het ontbindingsverzoek geen andere functie gevonden. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW. Werknemer voert verweer.

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Alliander voldoende aannemelijk gemaakt dat de door haar naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding opleveren. Blijkens het functieprofiel zijn onder meer plannen, organiseren en verantwoordelijkheid nemen (en geven) en accuratesse kerncompetenties die nodig zijn voor een sleutelfunctie als de functie van Werkvoorbereider. Uit de onder de feiten weergegeven correspondentie en verslagen is de kantonrechter gebleken dat vanaf 30 juni 2015 een terugkerend thema ten aanzien van het functioneren van werknemer is dat hij zijn planning onvoldoende op orde heeft, veel uren schrijft op een project en te weinig eigen initiatief toont. Dat werknemer het inhoudelijk niet eens is met de constatering van onvoldoende functioneren op kerncompetenties, doet niet af aan de terugkerende vaststelling van de leidinggevende van werkgever dat er met betrekking tot de kerncompetenties vanuit de werkvloer te veel negatieve berichten over hem kwamen. Het is in eerste instantie ook aan de leidinggevende van werknemer om te beoordelen dat werknemer in het kader van het verbetertraject onvoldoende vooruitgang heeft gemaakt en dat werknemer, om op het gewenste niveau van zijn functie te komen, een verbetering dan wel ontwikkeling had moeten

laten zien op alle zes verbeterpunten. Naar het oordeel van de kantonrechter is werknemer verder in voldoende mate in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren en is hem daartoe voldoende tijd gegeven, mede gelet op het feit dat hij pas sinds december 2014 de functie van Werkvoorbereider bekleedde. Volgens werknemer heeft werkgever onvoldoende onderzocht of herplaatsing in een andere passende functie binnen het concern mogelijk is. De kantonrechter overweegt dat de herplaatsingsverplichting in de WWZ een prominenter rol heeft gekregen en dat werkgever in dit kader serieuze inspanningen dient te verrichten. In het onderhavige geval is op grond van de overgelegde producties en het ter zitting verhandelde voldoende aannemelijk geworden dat Alliander gedurende een aantal maanden serieuze inspanning heeft verricht om werknemer te herplaatsen. De vraag of deze inspanningen voldoende zijn geweest kan in het onderhavige geval niet los worden gezien van de aard van de competenties waarbij volgens Alliander sprake was van disfunctioneren, kortom van de competenties van werknemer. Nu Alliander zeer kritisch is over verschillende kerncompetenties die volgens haar ook benodigd zijn voor (het niveau van) de vacatures/functies die werknemer in het kader van herplaatsing passend acht, zijn de kansen dat hij voor die functies wordt aangenomen niet heel groot. Gelet op alle omstandigheden van het geval, waarbij herplaatsing wordt bemoeilijkt door een structureel verschil van inzicht tussen werkgever en werknemer in zijn capaciteiten, heeft Alliander naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:7119

Zaaknummer: 5422540 \ HA VERZ 16-314 \ ES

Rechters: W.H. van Empel

Advocaten: J. Krijgsman en H.M.A. van den Boogaard

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 sub d BW