

RECHTSPRAAK

Sitech Services B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek op d-grond, g-grond en h-grond. Wijze van begeleiding werknemer en termijn voor verbetering functioneren hadden moeten worden vastgelegd.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2012 bij Sitech in dienst getreden in de functie van Project Manager. Daarvoor was hij door het inmiddels failliete Imtech Industrial Services B.V. bij Sitech gedetacheerd. Sitech verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a in verband met artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW, subsidiair onderdeel g en meer subsidiair onderdeel h.

Oordeel

D-grond

Het beroep op de d-grond faalt. De enkele omstandigheid dat er verbeterpunten zijn, is daarmee kort gezegd onvoldoende voor het oordeel dat de werknemer niet naar behoren functioneert in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW. Er moet dus meer aan de hand zijn om te kunnen spreken van disfunctioneren, zoals een onsuccesvol verbetertraject. In de beleidsregels van het UWV is met betrekking tot het verbetertraject tot uitdrukking gebracht dat de werkgever verplicht is voldoende contact te hebben met de werknemer om verbetering teweeg te brengen in zijn functioneren. Dat contact moet gericht zijn op verbetering en mag zich niet beperken tot het enkele registreren of rapporteren van het gesteld tekortschietend functioneren. Concreet betekent dat voor aanvang van het verbetertraject een plan van aanpak, ook wel een verbeterplan genoemd, moet worden opgesteld. In het verbeterplan moet de werkgever aan de hand van concrete voorbeelden op een inzichtelijke wijze toelichten waar het bij het functioneren van de werknemer precies aan schort, wat de werkgever precies van de werknemer in zijn functie verwacht en op welke wijze of met welke instrumenten de werkgever verwacht dat de beoogde verbetering moet worden bereikt. Door Sitech is geen verbeterplan in de hiervoor bedoelde zin opgesteld. Weliswaar zijn sinds 2014 ontwikkelpunten genoemd maar de formulieren waarin dit is gebeurd bevatten geen wijze van begeleiding en evenmin een termijn die aan werknemer werd geboden om zijn functioneren te verbeteren. Van een deugdelijk verbeterplan was derhalve geen sprake. Sitech stelt dat er momenteel geen geschikte functies voor herplaatsing zijn en dat eerder in het kader van het tweedekantstraject een bestaande functie is aangeboden maar door werknemer afgewezen.

Naar het oordeel van de kantonrechter is hierin onvoldoende gebeurd. Het tweedekanstraject duurde te kort en er zijn onvoldoende concrete mogelijkheden gepresenteerd.

G-grond en h-grond

Ook het beroep op de g-grond faalt. Mede gelet op de omvang van de onderneming en het onvoldoende doorlopen tweedekanstraject is de kantonrechter van oordeel dat daarvan nu nog geen sprake is, althans dat door Sitech onvoldoende is onderbouwd dat de arbeidsverhouding aldus is verstoord. Sitech heeft ten slotte de h-grond aan haar verzoek ten grondslag gelegd. Dit leidt niet tot een andere beoordeling. In wezen is immers het gestelde verschil van inzicht en de gevolgen daarvan daarin gelegen dat werknemer meent dat hij wél geschikt is voor het verrichten van de bedongen arbeid, terwijl Sitech meent dat dat niet zo is. Er is sprake van een poging tot reparatie van het niet-geslaagde verzoek op de d-grond. Daar is de h-grond echter niet voor bedoeld. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:4086

Zaaknummer: 5795336 \ AZ VERZ 17-50

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: W. van Grieken en M.E.T. Plantaz-Quadflieg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:669 lid 3 onderdeel h BW