

RECHTSPRAAK

Hago Rail Services B.V./werknemer

Door gebrek aan het vastleggen van het functioneren en de geboden begeleiding maakt dat niet goed kan worden nagegaan of, wat en hoe het disfunctioneren van werknemer met hem is besproken. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is sedert 1 oktober 2012 in dienst van Hago. Hago verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a jo. 7:669 lid 3 onderdeel d dan wel g BW. Aan dit verzoek legt Hago ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – disfunctioneren dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Bij de beoordeling van september en december 2013 is met werknemer besproken dat onderdelen van zijn functioneren duidelijk verbetering behoeften. Werknemer was te veel aanwezig op de werklocaties en hield zich dan te veel bezig met de dagelijkse schoonmaakwerkzaamheden (terwijl daarvoor de teamleiders zijn) en gaf te weinig leiding en sturing. Ook moest werknemer aandacht besteden aan de beheersing van de Nederlandse taal, hem is een talencursus aangeboden. Ook de beoordeling over 2014 was niet overeenkomstig de verwachtingen van Hago. In augustus 2014 is daarom een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld. Omdat dit te weinig resultaat opleverde, werd in september 2015 besloten het ontwikkelplan voort te zetten en vierwekelijkse gesprekken met de afdeling P&O te voeren. In september 2015 kreeg werknemer een onvoldoende beoordeling. Hierna is besproken dat werknemer zou worden ingezet als teamleider 2.0, omdat werknemer onvoldoende verbetering had getoond. Dit betrof in feite een demotie. Werknemer liet zich ook in die rol echter onvoldoende gelden. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat verwacht mag worden dat eventueel disfunctioneren in een beoordelingsgesprek tot uitdrukking wordt gebracht. Werknemer is over 2013 met een voldoende beoordeeld. Daarbij zijn wel aandachtspunten benoemd, maar een ieder heeft ontwikkelpunten en dit betekent niet dat sprake is van disfunctioneren. Over 2014 is geen beoordeling opgemaakt, zo heeft Hago ter zitting medegedeeld. Dit verbaast de kantonrechter; wanneer sprake was van (ernstig) disfunctioneren dan zal dit toch zeker hebben genoopt tot het houden van een beoordelingsgesprek waarin dat tot uitdrukking wordt gebracht. Over 2015 is het functioneren met een matig beoordeeld. Hierin is echter niet benoemd of en welke consequenties dit voor het dienstverband kan hebben. Verder zijn geen

beoordelingsgesprekken gehouden. In augustus 2014 en september 2015 is een persoonlijk ontwikkelplan voor werknemer opgesteld. Hierin staan bepaalde doelen benoemd en wordt begeleiding beloofd. Dat die begeleiding daadwerkelijk is geboden, heeft Hago onvoldoende onderbouwd. Dit gebrek aan het vastleggen van het functioneren en de geboden begeleiding maakt dat niet goed kan worden nagegaan of, wat en hoe het disfunctioneren van werknemer met hem is besproken. Voor zover er sprake was van disfunctioneren van werknemer in de functie van clustercoördinator heeft dat volgens Hago geleid tot een demotie naar de functie van teamleider 2.o. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer onvoldoende in de gelegenheid is gesteld zich in die functie te bewijzen en dat onvoldoende met hem zijn disfunctioneren in die functie is besproken. Er is geen sprake van een voldragen d-grond, zeker niet ten aanzien van de functie van teamleider 2.o. Dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie heeft Hago onvoldoende onderbouwd. Wellicht is sprake van een bekoeling in de relatie, maar van een duurzame verstoring is thans geen sprake. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:4399

Zaaknummer: 5888808 EA VERZ 17-322

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: R.M. Dessaur en E. Cekic

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW