

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbinding houdt stand. Hof oordeelt dat na voldoende begeleiding van de werkgever – zoals scholing, coaching en voortgangsgesprekken – nog steeds sprake is van een werknemer die ongeschikt is voor zijn nieuwe functie.

Feiten

Werknemer is op 3 juli 2000 in dienst getreden van werkgever in de functie van Detaspecialist. De functienaam Detaspecialist is later gewijzigd in die van Interim Professional. Eind 2012 heeft werkgever een ontslagvergunning gevraagd bij het UWV Werkbedrijf (hierna: UWV) voor werknemer. Werkgever heeft zijn verzoek gebaseerd op de ongeschiktheid van werknemer voor diens functie. Bij beslissing van 26 maart 2013 heeft het UWV de gevraagde toestemming geweigerd. Werkgever heeft vervolgens de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. De kantonrechter heeft bij beschikking van 2 juni 2015 het verzoek afgewezen. Vanaf 12 augustus 2015 tot 30 juni 2016 is werknemer gedetacheerd. Een coachingstraject is gestart in januari 2016 en omvatte twaalf behandelssessies. In de periode vanaf medio juni 2015 tot het aanhangig maken van het onderhavige geschil hebben er regelmatig voortgangsgesprekken tussen partijen plaatsgevonden. Op 23 februari 2017 heeft er een beoordelingsgesprek tussen werknemer en zijn manager plaatsgevonden. Daarin zijn de prestaties over 2016 besproken en door werkgever als slecht beoordeeld. In maart 2017 is werknemer wegens een hernia arbeidsongeschikt geworden. In de beschikking van 25 juli 2017 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden per 30 september 2017 en werkgever veroordeeld tot betaling van € 44.860,75 bruto en tot betaling van de proceskosten. Door middel van de grieven betoogt werknemer dat de kantonrechter ten onrechte tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is overgegaan.

Oordeel

Werkgever heeft primair betoogd dat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid (de zogenoemde d-grond). Tussen partijen staat vast dat omstreeks 2011 de ambitie van werknemer erin was gelegen dat hij als erkend hypotheekadviseur zou worden gedetacheerd. In het werk waarin hij als senior werkzaam was, namelijk als de cliëntadviseur/de teamleider cliëntadvies, waren geen opdrachten meer te verkrijgen. De voor de nieuwe functie benodigde (om)scholing is door werkgever aangeboden en door werknemer met succes eind 2012 afgerond. Eind 2014 heeft werkgever werknemer als kandidaat bij een

aantal relaties voorgedragen en hebben er intakegesprekken plaatsgevonden. Werkgever geeft aan dat uit deze gesprekken steeds naar voren kwam dat werknemer niet voldeed aan de verwachtingen van de klant. In juli 2015 heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer op de één of andere manier ervaring moet opdoen om te kunnen bezien of hij capabel is voor opdrachten in het financieel advies. Na de genoemde uitspraak heeft werkgever regelmatig voortgangsgesprekken gevoerd met werknemer. Voorts is werknemer twee keer gedetacheerd. Daarnaast heeft werknemer een coach kunnen aanzoeken om hem te begeleiden. In de tweede helft van 2016 is werknemer begeleid door een interne mobiliteitsmanager. Naar het oordeel van het hof heeft werkgever aldus voldoende gedaan om werknemer zodanig te begeleiden dat hij op enig moment als hypotheekadviseur of financieel adviseur kon worden gedetacheerd. Gebleken is dat werknemer de capaciteiten daarvoor mist. Het hof wijst ter onderbouwing daarvan allereerst op het feit dat, hoewel werknemer negen maanden een junior-functie bij de Rabobank heeft vervuld, deze overeenkomst voortijdig door de Rabobank is beëindigd. Het hof wijst voorts op het feit dat werknemer, ondanks aansporing daartoe en focus daarop in de voortgangsgesprekken, niet in staat is geweest om zich voldoende te profileren bij de relaties van werkgever. Het hof is van oordeel dat een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestaat. Werkgever heeft hem hiervan tijdig in kennis gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren. De grieven slagen niet en de bestreden beschikking zal ten aanzien van de ontbinding worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:765

Zaaknummer: 200.225.742/01

Rechters: O.G.H. Milar, Y.L.L.A. M Delfos-Roy en J.M.H. Schoenmakers

Advocaten: M.J.M. van Jansen- Beek en E.F.M. Schouten

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW