

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek (d-grond). Werknemer is onvoldoende in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren. De conclusie dat werknemer zijn interne opleiding niet met succes kon afronden is, gelet op het korte tijdsbestek, te voorbarig geweest.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2019 bij werkgeefster in dienst getreden als productiemedewerker. Werkgeefster is een logistieke dienstverlener voor droge bulkclading van en voor Europa. Direct na indiensttreding is werknemer aan een opleiding tot Bootsman begonnen, die hij in juni 2019 heeft afgerond. Op 11 september 2019 is werknemer begonnen aan de opleiding 'Rollend Materieel II', met als geplande einddatum 15 november 2019. Uit een gespreksverslag van een voortgangsgesprek op 29 september 2019 blijkt dat werknemer grote moeite heeft met het 'gevoel' voor de machine, dat hij en zijn mentor elkaar nog een beetje moeten vinden, met als gevolg dat de opleiding langer gaat duren. Na 1,5 week zorgverlof – de vader van werknemer had een hersenbloeding gekregen – heeft werknemer zijn werkzaamheden c.q. opleiding op 14 oktober 2019 hervat. Op 22 oktober 2019 heeft werkgeefster tijdens een gesprek aan werknemer medegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst met hem wenst te ontbinden en dat hij is vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-grond (disfunctioneren).

Oordeel

Ter onderbouwing van het door haar gestelde disfunctioneren van werknemer heeft werkgeefster verslagen van voortgangsgesprekken overgelegd alsmede schriftelijke verklaringen van de mentor en verschillende leidinggevendenden van werknemer. Uit de inhoud van de verslagen kan naar het oordeel van de kantonrechter niet de eenduidige conclusie worden getrokken dat sprake is van een zodanige mate van disfunctioneren dat die is aan te merken als een redelijke grond voor ontbinding. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat werknemer in een opleidingstraject zat en dus nog op vlieghoogte moest komen. In de overgelegde schriftelijke verklaringen wordt het beeld geschetst dat werknemer er de kantjes van afliep en de instructies van zijn mentor niet tot zich nam en dat, hoewel hij op zijn gedrag en functioneren is aangesproken, er geen vooruitgang was in zijn ontwikkeling. De overgelegde schriftelijke (eenzijdig opgestelde) verklaringen van werkgeefster zijn onvoldoende als bewijs van het door haar gestelde disfunctioneren. Het bewijstaanbod van werkgeefster wordt gepasseerd. Indien er al van zou worden uitgegaan dat sprake is van disfunctioneren aan de kant van werknemer en hij daarop is aangesproken, dan nog heeft

werkgeefster de verplichting werknemer in voldoende mate in de gelegenheid te stellen zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter verwijst naar de Ecofys-beschikking (zie AR 2019-0625). In het onderhavige geval onderging werknemer gelijk bij aanvang van zijn dienstverband een opleidingstraject waarbij hij een-op-een begeleiding kreeg van een mentor. In het licht van het opleidingstraject hoefde hij bij negatieve feedback niet automatisch te verwachten dat het slecht ging met zijn voortgang. In het verslag van het gesprek van 29 september 2019 is vermeld dat de opleiding langer gaat duren en dat het volgende evaluatiemoment op 21 oktober 2019 zal zijn. Daarmee moest het voor werknemer weliswaar duidelijk zijn dat het menens was, maar mocht hij ook verwachten dat hij behoorlijk in de gelegenheid werd gesteld om zich alsnog te bewijzen met de voorgestelde nieuwe aanpak. De kantonrechter stelt vast dat tussen 29 september 2019 en 22 oktober 2019 een periode van circa 3 weken zit, waarvan werknemer 1,5 week afwezig is geweest vanwege zorgverlof. Het geplande evaluatiemoment van 21 oktober 2019 heeft niet plaatsgevonden. Feitelijk hebben de mentor en leidinggevende van werknemer al twee dagen nadat werknemer zijn opleiding had hervat, na een voor werknemer ongetwijfeld zware periode in verband met de medische toestand van zijn vader, besloten dat de opleiding geen zin had. De conclusie dat er geen kans was dat werknemer zijn opleiding kon afronden, is, gezien het korte tijdsbestek en tegen de achtergrond van hetgeen partijen op 29 september 2019 hadden afgesproken, te voorbarig. Werknemer is dan ook onvoldoende in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren. Van een voldragen d-grond is derhalve geen sprake. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:736

Zaaknummer: 8226173 / VZ VERZ 19-21512

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: D.M.A. Oud en J.G.J. van Vliet

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d BW en 7:671b BW