

RECHTSPRAAK

Werknemer is tekortgeschoten in zijn functioneren en werkgever heeft een voldoende uitgebreid verbetertraject doorlopen, zodat ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2002 bij werkgever in dienst getreden in de functie van analist microbiologie. Aan werknemer zijn in de periode 2014-2016 meerdere officiële schriftelijke waarschuwingen gegeven. Op 1 januari 2018 is een nieuwe leidinggevende bij werkgever begonnen. Op 9 april 2018 heeft een jaargesprek plaatsgevonden tussen werknemer en leidinggevende. Onderdeel daarvan was een competentietoets. In het verslag is melding gemaakt dat werknemer het niet eens was met de beoordeling van de kerncompetenties Prestatiemotivatie en Samenwerken. In 2018 hebben er meerdere gesprekken plaatsgevonden tussen de leidinggevende en werknemer over de verbeteringen die werkgever al had gemaakt en nog moest maken. Op 18 oktober 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de leidinggevende, werknemer en de HR-functionaris, waarin is gebleken dat nog weinig vooruitgang werd gezien en het verbetertraject zou worden geïntensiveerd. Op 3 oktober 2019 heeft werkgever een terugval in de communicatie van werknemer gesignaleerd. Ook in 2019 en 2020 hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden, alle gericht op het verbeteren van het functioneren van werknemer. Op 9 april 2020 heeft werknemer een officiële schriftelijke waarschuwing gekregen van het bestuur van werkgever omdat werknemer meermaals de hygiënemaatregelen niet zou hebben nageleefd. Op 15 mei 2020 heeft werknemer een e-mail gestuurd naar zijn leidinggevende, waarin hij verschillende verklaringen geeft voor zijn prestaties. Op 9 juli 2020 is werknemer een aanbod gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van de ongeschiktheid van werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid.

Oordeel

Op grond van de door werkgever in het geding gebrachte stukken zoals de verslagen van jaargesprekken, de e-mails over de verschillende incidenten, gespreksverslagen en een officiële waarschuwing op 9 april 2020 is de kantonrechter van oordeel dat voldoende is gebleken dat werknemer tekortschiet in zijn functioneren en dat dit ook voldoende kenbaar was voor werknemer. Van belang hierbij is dat het aan de werkgever is het functioneren van een werknemer te beoordelen. In dit geval is werknemer zelf van mening dat er aan zijn

functioneren niets mankeert. Uiteraard kan en mag een werknemer het niet eens zijn met de werkgever, maar het is uiteindelijk wel de werkgever die beoordeelt of een werknemer aan de competenties voldoet. De incidenten uit 2014-2016 die hebben geleid tot een officiële waarschuwing duiden erop dat werknemer ook voor de komst van de nieuwe leidinggevende al werd geconfronteerd met op- en aanmerkingen op zijn functioneren. Dat volgt ook uit de door werkgever overgelegde verklaring van zijn voormalig leidinggevende. De kantonrechter overweegt dat ervan uit mag worden gegaan dat deze waarschuwingen destijds niet lichtvaardig zijn gegeven. Nu is vastgesteld dat werknemer onvoldoende functioneert en dat dit voor hem voldoende kenbaar was, dient beoordeeld te worden of hij in staat is gesteld zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter overweegt dat het jaargesprek van 9 april 2018 als zodanig moeilijk valt te kwalificeren als start van het verbeterplan. Wel volgt daaruit waar het volgens werkgever aan schort en waaraan het komende jaar extra aandacht zal worden besteed, maar een uitgewerkt verbeterplan is dit niet. Dit neemt echter niet weg dat werkgever werknemer gedurende twee jaar in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter overweegt voorts dat in de gegeven omstandigheden van werknemer (wel) verwacht mocht worden dat hij zelf een plan zou opstellen over het verbeteren van zijn functioneren. Het verbetertraject duurde inmiddels al meer dan een jaar en nadat hij begin 2019 verbetering liet zien bleek werknemer toch weer terug te vallen. Werkgever had dus al veel tijd en energie gestoken in werknemer wat uiteindelijk toch niet het gewenste resultaat bleek te hebben. Uit de competenties bij de functie analist volgt dat de werknemer kritisch is op eigen rol en handelingen en acties onderneemt op basis daarvan om vaardigheden verder te ontwikkelen. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkgever werknemer serieus en reëel in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. Dit leidt tot de slotsom dat voldoende is komen vast te staan dat werknemer ongeschikt is voor de bedongen arbeid, zodat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst zal per 1 januari 2021 worden ontbinden, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Werknemer maakt daarbij aanspraak op de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:10657

Zaaknummer: 8723792 VZ VERZ 20-16631

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: D.B. Muller en K.A.M. Korssen-van der Ruijt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b BW