

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst met disfunctionerende werknemer op de d-grond ontbonden, ondanks ontbreken verbetertraject. Werkgever mocht zich in redelijkheid op het standpunt stellen dat op herplaatsing van werknemer moest worden ingezet.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 1990 werkzaam bij werkgeefster. Hij werkte aanvankelijk als koerier en per 1 maart 2002 als medewerker personeels- en salarisadministratie. Met ingang van 1 augustus 2017 vervult hij de functie van applicatiebeheerder/HR processcoördinator. Omdat werknemer op enig moment aangaf een te hoge werkdruk te ervaren heeft zijn toenmalige leidinggevende hem gevraagd zijn werkbelasting in kaart te brengen. Werknemer is hier later nog een paar keer op gewezen, maar hij heeft een en ander niet op papier gezet. Eind 2019 is werknemer naar aanleiding van een beoordelingsgesprek als ‘bottom performer’ beoordeeld. Een dag na dit gesprek heeft werknemer zich ziek gemeld. Het contact tussen partijen verliep vervolgens zeer moeizaam. Werknemer stelt te willen re-integreren in zijn eigen baan, maar dat zijn functie structureel zal moeten worden aangepast vanwege de te hoge werklast. Op aanraden van een arbeidsdeskundige heeft werknemer medio 2020 een assessment afgelegd. Ook na volledige werkhervatting (medio 2020) blijven partijen van mening verschillen over wat voor werknemer een acceptabele werkbelasting is. In oktober 2020 heeft de leidinggevende werknemer bericht dat zij naar aanleiding van het assessment gezamenlijk tot de conclusie zijn gekomen dat zijn huidige functie niet goed bij hem past. Werknemer heeft – ondanks inspanningen van werkgeefster – bij werkgeefster geen nieuwe functie kunnen vinden. Werkgeefster heeft werknemer in maart 2021 een voorstel gedaan voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De gemachtigde van werknemer heeft zich hiertegen verzet en voorgesteld alsnog in gesprek te gaan over een verbeterplan en een verbetertraject. Volgens werkgeefster heeft een verbetertraject geen enkele kans van slagen, nu werknemer eerder zelf heeft aangegeven dat dit voor hem niet wenselijk was. Werkgeefster verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder meer op de d-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat de huidige functie voor werknemer niet passend is en dat hij niet geschikt is voor deze functie. Gelet op de discrepantie tussen de functiekenmerken en de capaciteiten van werknemer, zoals die volgen uit het door hem afgelegde assessment, heeft werkgeefster zich in redelijkheid op het standpunt kunnen stellen dat de functie niet passend is. Hoewel zij pas eind 2019 ernstige

kritiek heeft geuit op het functioneren van werknemer, blijkt uit de functioneringsgesprekken dat hij er ook in de periode daarvoor al op werd aangesproken dat hij bepaalde taken niet oppakte. Volgens werknemer was dit te wijten aan de hoge werkdruk, maar ondanks herhaalde verzoeken van werkgeefster heeft hij niet inzichtelijk kunnen maken welke taken hij verrichtte en waardoor deze hoge werkdruk werd veroorzaakt. De kantonrechter acht het aannemelijk dat werknemer er toen ook al tegenaan liep dat de functie voor hem niet passend was en dat dit een belangrijke oorzaak was voor de door hem ervaren werkdruk. De kantonrechter merkt nog op dat werknemer, indien hij van mening was dat hij wél geschikt was voor zijn functie, had moeten reageren op de berichten van zijn leidinggevende van oktober 2020. Niet is gebleken dat hij dit heeft gedaan. Hij was het er destijds kennelijk mee eens dat hij niet geschikt was voor zijn functie. Vast staat dat werkgeefster geen verbetertraject heeft aangeboden. Zij heeft naar het oordeel van de kantonrechter in de gegeven omstandigheden echter voldoende gedaan om werknemer te begeleiden. Daarbij is in de eerste plaats van belang dat werknemer zich de dag na het beoordelingsgesprek van eind 2019 ziek heeft gemeld en de maanden daarna nauwelijks bereikbaar was voor werkgeefster. Een aanbod van werkgeefster om een mediator in te schakelen heeft werknemer afgewezen. Pas op 12 mei 2020 heeft een eerste gesprek kunnen plaatsvinden. Werkgeefster heeft vervolgens een arbeidskundig onderzoek en daarna een assessment laten verrichten. Gezien de uitkomst van het assessment lag het niet in de rede om daarna nog een verbetertraject te starten of om werknemer scholing aan te bieden. Werkgeefster heeft zich daarom in redelijkheid op het standpunt kunnen stellen dat op herplaatsing van werknemer moest worden ingezet. De kantonrechter is daarbij van oordeel dat werkgeefster voldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Het ontbindingsverzoek wordt op de d-grond toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-10-2021

Zaaknummer: 9251985 UE VERZ 21-169 MS/1270