

RECHTSPRAAK

Juridisch adviseur bij een woningcorporatie heeft met een verbetertraject van zeven maanden (inclusief elf evaluatiegesprekken) een eerlijke kans gekregen zijn functioneren te verbeteren. Ontbinding arbeidsovereenkomst (d-grond) onder toekenning transitievergoeding (ruim € 30.000).

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster (een woningcorporatie) en vervult thans de functie van juridisch adviseur niveau II voor 32 uur per week. In de jaren 2016, 2017, 2019 en 2020 heeft werknemer negatieve beoordelingen ontvangen. In de (onvoldoende) beoordeling over 2020 heeft werkgeefster opgemerkt dat werknemer niet flexibel is en dat zijn omgang met anderen door collega's als te direct/confronterend en soms zelfs als bedreigend ervaren wordt. Vanwege de vier negatieve beoordelingen in een tijdsbestek van vijf jaar, heeft werkgeefster besloten een verbetertraject op te zetten voor werknemer. Het schriftelijke verbeterplan is op 26 februari 2021 door beide partijen voor akkoord ondertekend. In het verbeterplan staat als hoofddoelstelling 'van directief en afwachtend naar dienstverlenend (gastvrij), empathisch en initiërend' opgenomen. Het verbetertraject, inclusief externe coaching, heeft ruim zeven maanden geduurd. In de loop van het verbetertraject hebben elf evaluatiegesprekken plaatsgevonden. Op 7 oktober 2021 heeft de eindevaluatie plaatsgevonden. Werkgeefster heeft bij die gelegenheid geconcludeerd dat werknemer geen verbetering van zijn functioneren heeft laten zien. Werknemer is na afloop van dit gesprek vrijgesteld van werk. Hij heeft zich vervolgens op 19 oktober 2021 ziek gemeld en is sindsdien arbeidsongeschikt. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de d-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is, maar dat het ontbindingsverzoek alsnog ingewilligd kan worden, nu het verzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer (art. 7:671b lid 6 sub a BW). Ten aanzien van het door werkgeefster gestelde disfunctioneren van werknemer is de kantonrechter aan de hand van de overgelegde beoordelingen, het verbeterplan en de tussenevaluaties ervan overtuigd geraakt dat werknemer de geschiktheid ontbeert om de functie van juridisch adviseur niveau II bij werkgeefster te (blijven) vervullen. Vast staat dat werknemer vier negatieve beoordelingen in vijf jaar tijd heeft gekregen. De rode draad in de beoordelings- en evaluatieverslagen is dat werknemer onder meer niet in staat blijkt om feedback op de juiste wijze te ontvangen en te verwerken, proactief te handelen, collega's ongevraagd van

benodigde adviezen te voorzien, een eigen visie te ontwikkelen op het vakgebied, die visie naar de strategie te vertalen, afspraken tijdig en volledig na te komen en werkbare samenwerkingsrelaties met zijn collega's aan te gaan. Ook zaken die werkgeefster conform de functieomschrijving in het algemeen van een medewerker in een adviserende functie van dit niveau mag verwachten, gaan bij werknemer niet goed. Vast staat verder dat met werknemer een verbetertraject van ruim zeven maanden is overeengekomen. De in dat plan opgenomen doelstellingen (zoals initiatieven nemen, proactief handelen, verder ontwikkelen van adviesvaardigheden, focus op lange termijn) passen heel goed bij de aan de functie van juridisch adviseur II gekoppelde competenties. Voorts zijn de ervaringen en bevindingen over en weer maar liefst elfmaal geëvalueerd. Tijdens de evaluatiegesprekken is werknemer steeds gedetailleerd gewezen op zaken die niet goed liepen en op hetgeen waar hij zijn focus op moest leggen. Ook heeft werkgeefster externe coaching aangeboden. Al met al heeft werknemer een eerlijke kans gekregen zijn functioneren te verbeteren. Geconcludeerd wordt dan ook dat werknemer ongeschikt is tot het (blijven) verrichten van zijn arbeid, anders dan door ziekte of gebreken. Hij is daarvan tijdig in kennis gesteld en hij heeft voldoende gelegenheid gekregen zijn functioneren te verbeteren. Herplaatsing behoort niet tot de mogelijkheden. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 31.335 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:1365

Zaaknummer: 9560837 AZ VERZ 21-128

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: H. Vermeulen, P. Caris en R.E.M. Lucassen

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