

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft een zekere beoordelingsvrijheid bij het beëindigen van een opleidingstraject. Beslissing om het opleidingstraject in het kader van de functie manager distributie te beëindigen is niet in strijd met goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is sinds 13 februari 2012 in dienst bij de rechtspersoon naar het recht van Duitsland GMBH (hierna: GMBH). Per 30 september 2019 is de arbeidsovereenkomst van werknemer gewijzigd van rayonmanager naar de taken van plaatsvervangend manager distributie. Werknemer is een tweejarig opleidingstraject tot manager distributie bij GMBH begonnen, zodat hij in de toekomst deze functie kan uitoefenen. Er zijn geen schriftelijke afspraken gemaakt over het opleidingstraject. Op 22 september 2022 is aan werknemer meegedeeld dat hij niet in aanmerking komt voor de vrijgekomen functie van manager distributie en dat het opleidingstraject wordt beëindigd. Op 28 oktober 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld en hij is sindsdien (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Per brief van 11 oktober 2021 is schriftelijk aan werknemer bevestigd dat zijn opleidingstraject wordt beëindigd wegens onvoldoende ontwikkeling in zijn functioneren. GMBH heeft voorgesteld dat werknemer zijn werkzaamheden voortzet in de functie van afdelingsmanager distributiecentrum of rayonmanager, tegen hetzelfde loon, maar waarbij hij geen recht heeft op toekomstige loonsverhogingen. Werknemer is het niet eens met het voorstel en vordert toelating tot het opleidingstraject en plaatsing in de functie van manager distributie na afronding van dit traject, met toekenning van de gebruikelijke arbeidsvoorwaarden. De beëindiging van het opleidingstraject is volgens werknemer in strijd met goed werkgeverschap, omdat de beslissing voor hem onverwachts kwam en hij er niet op is gewezen dat het opleidingstraject mogelijk zou worden beëindigd. Volgens werknemer kreeg hij positieve geluiden te horen over zijn functioneren. GMBH is niet voornemens werknemer te handhaven in zijn huidige functie.

Oordeel

Volgens de kantonrechter is in dit kort geding geen spoedeisend belang aanwezig, omdat werknemer nog (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is. Volgens de kantonrechter heeft GMBH een zekere beoordelingsvrijheid bij het nemen van een beslissing over het beëindigen van het opleidingstraject. Volgens de kantonrechter is de beslissing om het opleidingstraject te beëindigen niet in strijd met goed werkgeverschap. Uit de functioneringsgesprekken kwamen verbeterpunten naar voren en deze zijn ook aan werknemer kenbaar gemaakt. Het

opleidingstraject brengt volgens de kantonrechter niet mee dat werknemer daadwerkelijk in de functie van manager distributie zou worden geplaatst. De kantonrechter stelt vast dat in de arbeidsovereenkomst niet is opgenomen dat de functie van plaatsvervangend manager is gekoppeld aan het opleidingstraject. Het had op de weg van GMBH gelegen om bij het aangaan van de gewijzigde arbeidsovereenkomst en het opleidingstraject duidelijke afspraken te maken en de onlosmakelijke verbondenheid van de functie aan het opleidingstraject overeen te komen. GMBH heeft dit nagelaten, zodat wordt uitgegaan van hetgeen tussen partijen bij de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. De kantonrechter gaat er dan ook voorshands van uit dat werknemer werkzaam is als plaatsvervangend manager distributie en werknemer moet daarom worden toegelaten tot deze functie wanneer hij weer in staat wordt geacht zijn werkzaamheden te verrichten. Werknemer kan onverminderd aanspraak maken op de loonsverhoging per 1 oktober 2021, omdat deze toezegging per brief van 24 februari 2021 is gedaan. Ook de toekomstige loonsverhoging en de nakoming van alle bij de functie van plaatsvervangend manager distributie behorende arbeidsvoorwaarden zijn toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:1581

Zaaknummer: 9757619 / MV EXPL 22-46

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: M. Ledesma Marin en P.T. van Hilten-Nieuwstad

Wetsartikelen: 7:611 BW