

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van een werknemster, werkzaam bij de staat, wordt na een verbetertraject van drie jaar ontbonden op de d-grond. Als grote werkgever rust op de staat een actieve en flexibele opstelling in het kader van de herplaatsingsplicht.

Feiten

Werkneemster is per 6 augustus 2002 in vaste dienst in algemene dienst van de Staat der Nederlanden (hierna: de staat) aangesteld. Haar laatste functie was medewerker verwerken en behandelen bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Werkneemster staat sinds juni 2021 op non-actief, na het afronden van een verbetertraject, dat van maart 2018 tot januari 2021 had geduurd. De staat verzoekt de kantonrechter primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-grond. In dat kader heeft de staat gesteld dat werknemster in een periode van ongeveer drie jaar, tussen maart 2018 en januari 2021, ten overstaan van drie verschillende leidinggevendenden met de nodige hulpmiddelen de kans is gegeven om haar functioneren te verbeteren, maar dat dat niet tot voldoende resultaat heeft geleid. Alleen gedurende een relatief korte periode van zes maanden leek haar functioneren te verbeteren, toen zij 12 uur per week een persoonlijke coach had, die haar dagelijks instrueerde. Een dergelijke intensieve vorm van coaching kan niet onbeperkt worden voortgezet. Het verbetertraject is in januari 2021 gestopt en sindsdien stelt de staat werknemster te begeleiden naar een andere functie. Ook omdat het werknemster aan voldoende motivatie ontbrak, heeft zij een herplaatsingstraject niet constructief doorlopen, aldus de staat.

Oordeel

D-grond

Weliswaar betwist werknemster in algemene termen dat er sprake zou zijn van ongeschiktheid voor haar functie en stelt zij daartoe bovendien dat haar leidinggevendenden bezig zouden zijn geweest om haar 'eruit te werken', maar naar het oordeel van de kantonrechter weegt deze algemene betwisting niet op tegen de omvangrijke onderbouwing van de staat op welke punten werknemster zich diende te verbeteren, de tussentijdse evaluaties van haar functioneren, het haar aangeboden verbeterplan, waarbij zelfs nog de duur van het verbetertraject is verlengd, en de uiteindelijke slotconclusie dat werknemster zich ondanks alle hulpmiddelen en aangeboden coaching onvoldoende had verbeterd, zodat het verbetertraject uiteindelijk na drie jaar in januari 2021 is beëindigd. Het uitgangspunt van de verdere beoordeling is dan ook dat de kantonrechter de staat volgt in diens stelling dat werknemster ongeschikt is voor de bedongen arbeid.

Herplaatsing in een passende functie

Anders dan veel werkgevers, en zo ook aanvankelijk de staat, menen gaat de herplaatsingsplicht van artikel 7:669 lid 1 BW verder dan een betreffende werkneemster te wijzen op en naar mogelijke openstaande vacatures en het vervolgens aan de werkneemster overlaten om samen met andere sollicitanten mee te dingen naar de vacature. De wetgever heeft met de herplaatsingsplicht een actieve rol van de werkgever tot uitdrukking willen brengen, waarbij de werkgever samen met de werkneemster binnen redelijke marges binnen of buiten de eigen organisatie op zoek moet gaan naar een andere, passende functie. Daarbij wordt van zowel de werkgever als de werkneemster een actieve, maar ook flexibele opstelling verwacht. Zeker van de staat, als een (zeer) grote werkgever met allerlei dienstonderdelen, mag een dergelijke actieve en flexibele opstelling verwacht worden. Voorafgaand aan de voortzetting van de mondelinge behandeling op 29 juli 2022 heeft de staat een rapportage 'Startpunt herplaatsing bij ontslag' overgelegd, waarin hij een overzicht gaf van de inspanningen die hij verricht had om werkneemster op een passende andere functie te herplaatsen. Uit die rapportage blijkt dat (a) de staat actief op zoek is gegaan naar andere passende functies voor werkneemster, (b) werkneemster ook daadwerkelijk 24 andere functies zijn voorgelegd en (c) werkneemster in de betreffende periode gebruik heeft kunnen maken en ook daadwerkelijke gebruikgemaakt heeft van een trajectbegeleider. Uit het hiervoor geschetste blijkt dat de staat, samen met werkneemster, tussen 10 juni 2022 en 1 september 2022, een termijn van bijna drie maanden, actief een herplaatsingstraject heeft doorlopen, welk traject kennelijk geen resultaat heeft opgeleverd. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 7:669 lid 1 BW, namelijk dat herplaatsing *binnen een redelijke termijn* mogelijk moet zijn, is de kantonrechter thans van oordeel dat de staat in voldoende mate aan zijn herplaatsingsplicht heeft voldaan. In combinatie met hetgeen reeds hiervoor is overwogen dat op zich genomen sprake is van een voldragen ontslaggrond, betekent een en ander dat de kantonrechter over zal gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:9401

Zaaknummer: 9822283 RP VERZ 22-50181

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: M.J. Meijer en M.J. Meijer

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b BW