

RECHTSPRAAK

Ontbinding op grond van disfunctioneren wegens niet behalen targets en weigeren meewerken verbetertraject. Een werkgever bepaalt hoe een functie wordt ingevuld en welke normen bij die functie horen.

Feiten

Werknemer is op 17 mei 2021 in dienst getreden bij Randstad in een functie bij Yacht. Yacht bemiddelt personeel in het hogere segment. Er is een duidelijk functieprofiel van de functie bij Randstad/Yacht, dat niet gekoppeld is aan een bepaalde klantenportefeuille. Per september 2021 is de klantenportefeuille van werknemer gewijzigd naar de portefeuille Rijksoverheid (dit was voorheen de portefeuille 'lagere overheden en instellingen'). Bij e-mailbericht van 17 september 2021 heeft de manager van werknemer de vastgestelde targets en KPI's aan werknemer doorgegeven. Naar aanleiding van deze targets en KPI's heeft werknemer een plan van aanpak opgesteld. Zowel in de eerste periode bij de portefeuille 'lagere overheden en instellingen' als in periode daarna bij de portefeuille Rijksoverheid bleven de activiteiten en de resultaten van werknemer achter bij de gestelde functienormen. Werknemer is meerdere keren door zijn manager informeel aangesproken op zijn prestaties. In mei 2022 heeft de manager werknemer op een formelere toon aangesproken en een verbetertraject aangekondigd. Het plan voor het verbetertraject is op 15 juni 2022 aan werknemer overhandigd. Werknemer was het echter niet eens met het verbetertraject en heeft het verbeterplan niet ondertekend. Op 6 juli 2022 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing ontvangen vanwege zijn weigerachtige houding ten aanzien van het verbetertraject. Op 7 juli is werknemer – tijdens een gesprek met onder meer de regiodirecteur – nogmaals gevraagd om in te stemmen met het verbetertraject met als alternatief een beëindigingsvoorstel. Op 11 juli 2022 heeft Yacht een drietal ernstige commerciële tekortkomingen van werknemer gerapporteerd. Randstad verzocht in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op grond van disfunctioneren en subsidiair op grond van een verstoorde verhouding.

Oordeel

Randstad heeft onweersproken gesteld dat werknemer volgens de functienormen in de eerste periode van 3,5 maand bij de portefeuille 'lagere overheden en instellingen' 8,5 plaatsingen had moeten realiseren. Aan deze norm heeft werknemer niet voldaan. Randstad heeft duidelijk aan de hand van targets en KPI's aan werknemer laten weten wat van hem werd verwacht en welke resultaten hij diende te halen bij de portefeuille Rijksoverheid. Uit het plan van aanpak van werknemer is gebleken dat hij heeft begrepen wat van hem werd verwacht. De prestaties van werknemer bij de portefeuille Rijksoverheid bleven (ook) achter bij de gestelde

normen. Uit het door Randstad opgemaakte overzicht blijkt dat werknemer niet voldeed aan de afgesproken normen, terwijl zijn twee collega's daar wel ruim aan voldeden. Het is in eerste instantie aan de werkgever om te beoordelen of een werknemer nog voldoet aan de eisen die aan een functie worden gesteld. De kantonrechter is gelet op de vastgestelde feiten en omstandigheden van oordeel dat Randstad in redelijkheid tot de conclusie heeft kunnen komen dat sprake is van disfunctioneren. Werknemer heeft aangevoerd dat het verbeterplan van 15 juni 2022 hem onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Gelet op de zeer korte duur van het verbeterplan, de onevenredige doelstellingen die daarin zijn opgenomen en het feit dat er geen ruimte was voor een andere invulling van het verbetertraject, stelt werknemer dat hem geen serieuze kans is geboden om zich daadwerkelijk te kunnen verbeteren. Indien een werkgever – zoals in dit geval Randstad – met een verbetertraject komt dat is gebaseerd op het functieprofiel van de werknemer en dat in hoofdzaak vooral de commerciële doelstellingen bevat, dan dient de medewerker daar medewerking aan te verlenen. Onderbouwd noch gebleken is dat het verbeterplan onevenredige doelstellingen bevatte. De doelstellingen in het plan komen immers grotendeels overeen met de vastgestelde targets en KPI's die bij werknemer bekend waren. Werknemer heeft echter geweigerd om medewerking te verlenen aan het verbeterplan, omdat hij een andere zienswijze had over hoe hij de portefeuille Rijksoverheid kon uitnuttten en de doelstellingen volgens hem niet allemaal realistisch waren. Het is echter Randstad als werkgever die bepaalt hoe een functie dient te worden ingevuld en welke normen bij die functie horen, niet werknemer. Het had dan ook op de weg van werknemer gelegen om in ieder geval een aanvang te maken met het verbetertraject. Door in het geheel geen zelfreflectie te tonen en zich te blijven verzetten tegen het verbeterplan is hier geen aanvang mee gemaakt. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat Randstad door middel van de gevoerde gesprekken en het aangeboden verbeterplan aan werknemer serieus en reëel de gelegenheid tot verbetering van zijn functioneren heeft geboden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11243

Zaaknummer: 10097102 VZ VERZ 22-11757

Rechters: D.L. Spierings

Advocaten: J.M. Caro en J. de Boer

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d BW