

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de d-grond wordt afgewezen. Aan werknemer is onvoldoende duidelijk gemaakt dat het niet halen van het verbeterplan consequenties zou hebben voor zijn dienstverband.*Feiten*

Werknemer is op 7 oktober 2019 in dienst getreden bij werkgever. Het dienstverband van werknemer is in 2020 omgezet in een vast dienstverband. In datzelfde jaar is het functioneren van werknemer als voldoende beoordeeld. Over 2022 is het functioneren van werknemer als 'nog te ontwikkelen' beoordeeld, waarna een verbetertraject is gestart. Op 12 oktober 2023 heeft een evaluatiegesprek plaatsgevonden, waarna aan werknemer een brief is overhandigd. In deze brief is aan werknemer medegedeeld dat hij onvoldoende progressie heeft getoond, waarmee zijn functioneren niet aansluit bij de functie-eisen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat uit de beoordelingsformulieren, het POP en de onder de feiten weergegeven correspondentie en verslagen valt af te leiden dat werkgever vindt dat werknemer onvoldoende vaardigheden heeft om zijn functie naar behoren te vervullen. De kritiek van werkgever ziet met name op een gebrek aan plannend, organiserend en aansturend vermogen. Werknemer is het niet eens met de kritiek en weerspreekt de kritiek op een groot aantal punten. Daarbij ontkent werknemer niet dat hij niet toekwam aan bepaalde taken, maar dat had volgens hem te maken met een te grote werkdruk. Zoals hiervoor al is gezegd, is het aan de werkgever om te beoordelen of een werknemer voldoet aan de eisen die aan een functie worden gesteld. Feit is bovendien dat het planmatig werken en de aansturing van stakeholders al in het eerste beoordelingsgesprek zijn benoemd als aandachtspunten en dat uit het beoordelingsgesprek van 2021 kan worden afgeleid dat aan werknemer kenbaar is gemaakt dat hij daarin nog steeds tekortschoot. Verder heeft werkgever in het kader van het verbetertraject meerdere malen concreet en duidelijk toegelicht wat er precies schortte aan het functioneren van werknemer. Daarbij zijn ook voorbeelden gegeven. Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet worden gezegd dat werkgever onmogelijke eisen aan werknemer heeft gesteld. Hetgeen werkgever van werknemer verlangde, sluit blijkens de functiebeschrijving immers aan bij de kerncompetenties die nodig zijn voor de functie Utilities Engineer en de kerntaken van deze functie. Een en ander leidt tot het oordeel dat werkgever, mede gelet op de eigen beoordelingsruimte die hij daarbij als werkgever heeft, in redelijkheid tot het standpunt heeft kunnen komen dat werknemer niet voldoet aan de eisen die aan de functie Utilities Engineer worden gesteld. Werkgever heeft werknemer echter

onvoldoende de kans geboden om zijn functioneren te verbeteren. Over 2022 is het functioneren van werknemer met een 'nog te ontwikkelen' beoordeeld. Nergens blijkt uit dat daarbij op dat moment duidelijk is benoemd of en welke consequenties dit voor het dienstverband kan hebben. Ook dit betekende dus nog geen rode vlag voor werknemer. Uit de omschrijving 'nog te ontwikkelen' heeft werknemer weliswaar kunnen afleiden dat werkgever vond dat zijn functioneren onder de maat was en verbetering behoefde maar niet zonder meer dat sprake was van disfunctioneren dat zo ernstig was dat bij uitblijven van verbetering (binnen een vast omlijnde periode), bij gebreke van een alternatief, ontslag zou volgen. Ook toen het verbetertraject werd ingezet heeft werkgever niet aangegeven wat de consequenties zouden zijn als het verbetertraject niet zou slagen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:1166

Zaaknummer: 10839712 AR VERZ 23-86

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: F.J. Bloem en J.A.M. Bijlholt

Wetsartikelen: 7:669 BW