

RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.
Werknemer weigerde medewerking aan verbetertraject.****Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2007 bij GVB in dienst getreden. Op 10 augustus 2020 schreef GVB aan werknemer dat zij in de voorgaande periode een aantal keer aandacht had gevraagd voor zijn functioneren, dat al enige tijd op verschillende onderdelen te wensen overlaait. In dat kader verwijst zij naar de functioneringsgesprekken gevoerd op 5 februari 2020, 5 maart 2020 en 11 maart 2020. In die gesprekken zijn diverse verbeter- en ontwikkelpunten genoemd. Er wordt begonnen met een verbetertraject, dat werknemer op 28 augustus 2020 voor akkoord tekent. In dat plan is opgenomen dat werknemer aan het einde van het verbetertraject alle in het verbeterplan opgenomen punten zodanig moet hebben ontwikkeld en verbeterd dat hij zijn functie als monteur elektronica op een volwaardige en professionele manier zelfstandig kan uitoefenen. Mocht onverhoopt blijken dat dit niet het geval is, dan zullen de vervolgstappen bepaald worden. Daarbij geeft GVB aan dat het zelfs mogelijk is dat zij genoodzaakt is tot het nemen van andere maatregelen waarbij dit gevolgen kan hebben voor het dienstverband bij GVB, bijvoorbeeld plaatsing in een andere functie (indien beschikbaar, binnen de GVB-kaders) of ontslag. In december 2020 vond de eindevaluatie van het verbeterplan plaats. Deze was op alle punten onvoldoende. Omdat werknemer in de tussenliggende periode geen verslagen van gevoerde evaluatiegesprekken ontvangen bleek te hebben, is het verbetertraject echter verlengd met drie maanden. Het verbetertraject hield onder meer in dat het werk van werknemer extra gecontroleerd werd. Op 4 en 8 maart 2021 heeft werknemer geweigerd nog langer mee te werken aan de extra controles. Op 22 maart 2021 liet werknemer weten niet te willen testen in het bijzijn van zijn leidinggevende. Die heeft daarop laten weten hierover niet opnieuw in discussie te gaan. Op 23 maart 2021 liet werknemer weten niet meer aan het verbetertraject mee te willen werken. In maart/april 2021 heeft nog mediation plaatsgevonden om de verstandhouding tussen werknemer en zijn teamleider te herstellen, maar die is niet geslaagd. De eindevaluatie van het verlengde verbetertraject vond plaats op 28 april 2021. De beoordeling luidt dat werknemer op alle onderdelen onvoldoende verbetering heeft bereikt. GVB verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer vanwege verwijtbaar handelen, disfunctioneren, althans een verstoorde arbeidsverhouding, zonder vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter moet de arbeidsovereenkomst worden ontbonden. Niet ter discussie staat dat GVB het functioneren van werknemer in zijn nieuwe functie in

2020 op de agenda heeft gezet. Uiteindelijk heeft dat ook geresulteerd in een verbeterplan, waar werknemer mee akkoord is gegaan. Het was dan niet aan hem om redelijke instructies van GVB die zagen op controle van zijn werkzaamheden ter discussie te stellen en – uiteindelijk – te weigeren. Door dat wel te doen en door uiteindelijk zelfs zijn medewerking aan het verbetertraject stop te zetten, heeft werknemer zodanig verwijtbaar gehandeld dat dit beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Uit de aard van de ontslaggrond volgt dat herplaatsing niet aan de orde is en dat evenmin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van GVB. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. GVB heeft dat ook niet met zoveel woorden gesteld of onderbouwd. De transitievergoeding is dus toewijsbaar, met de wettelijke rente vanaf een maand na de datum van ontbinding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8384

Zaaknummer: 9335361 EA VERZ 21-462

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: Ch.M. Hettinga en M.F. Hilberdink

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