

RECHTSPRAAK

Disfunctioneren van Financial Economic Crime-onderzoeker/analist voldoende onderbouwd, maar werkgeefster laat na te voldoen aan haar actieve en initiërende rol in het kader van haar herplaatsingsinspanningen. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 november 2021 in verschillende functies gedetacheerd geweest bij werkgeefster en is op 1 februari 2023 in vaste dienst getreden bij (een lokale voorganger van) werkgeefster. Werknemer werkt in het team FEC (Financial Economic Crime) Economic Sanctions Monitoring (ESM) en is verantwoordelijk voor het onderzoeken en analyseren van risicovolle meldingen en signalen. Werkgeefster was niet tevreden over het functioneren van werknemer en stelt zich op het standpunt dat werknemer over onvoldoende analytische vaardigheden beschikt. Het klantenonderzoek en klantcontact laten ook te wensen over. Ook ontbreekt het aan zelfreflectie, schiet werknemer in de verdediging bij feedback, legt hij de schuld buiten zichzelf en kan ook niet goed met collega's samenwerken, aldus werkgeefster. Er hebben daarom vanaf (omstreeks) december 2023 tot juli 2024 en vanaf 9 september tot 31 december 2024 twee verbetertrajecten plaatsgevonden. Werkgeefster heeft op 30 december 2024 geconcludeerd dat werknemer onvoldoende verbetering heeft laten zien en dat hij zijn functie niet langer kan blijven bekleden. Werkgeefster heeft in januari 2025 met werknemer gesprekken gevoerd die tot doel hadden om te bekijken of herplaatsing in een andere functie mogelijk was. Er is echter geen geschikte functie voor werknemer gevonden. Werkgeefster verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden primair vanwege disfunctioneren. Werknemer verweert zich tegen het ontbindingsverzoek en stelt zich onder meer op het standpunt dat (i) het eerste verbetertraject geen deugdelijk traject is geweest en (ii) werkgeefster niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsinspanningen.

Oordeel

Disfunctioneren

De kantonrechter stelt allereerst voorop dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het functioneren van werknemer niet voldeed aan de functie-eisen. De kantonrechter deelt echter het standpunt van werknemer dat het eerste verbetertraject niet deugdelijk was. Er is toen geen verbeterplan opgesteld met meetbare doelen en een einddatum van het traject ontbrak. Werknemer is tijdens het eerste verbetertraject ook niet voldoende begeleid. Op 6 juni 2024 werd werknemer al medegedeeld dat hij niet langer in zijn functie actief kon blijven. Deze conclusie was gelet op de gebrekkige begeleiding echter

voorbarig. In augustus 2024 is een nieuw verbetertraject met werknemer afgesproken. Er is een verbeterplan opgesteld waarin verbeterpunten en acties zijn opgenomen voor de onderwerpen analysevaardigheden, output, outreachvaardigheden, samenwerken en schrijfvaardigheid/risicobeoordeling. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster werknemer met dit verbetertraject wel serieus en reëel gelegenheid tot verbetering heeft geboden. Bij de eindevaluatie van dit verbetertraject op 30 december 2024 is geconcludeerd dat er onvoldoende verbetering is geweest en dat er geen voldoende perspectief is dat werknemer die verbetering wel kan realiseren. Per onderwerp is aangegeven waarop werknemer nog tekortschoot. Gezien het verloop van dit verbetertraject is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster hiermee voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer na het tweede verbetertraject ondanks de geboden intensieve begeleiding nog steeds niet goed functioneerde. Werkgeefster heeft zich gelet hierop in redelijkheid op het standpunt kunnen stellen dat werknemer niet geschikt is voor het verrichten van zijn functie en dat sprake is van disfunctioneren. Er is daarom sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Herplaatsingsinspanningen

De kantonrechter is echter van oordeel dat de herplaatsingsinspanningen van werkgeefster onvoldoende zijn geweest. De kantonrechter overweegt dat van werkgeefster mag worden verwacht dat zij werknemer actief begeleidt bij het vinden van een andere, passende functie. Zij dient, zo nodig door middel van een assessment, te onderzoeken welke functies binnen haar organisatie voor werknemer passend zijn en aansluiten bij zijn opleiding, ervaring en capaciteiten. Als er een openstaande vacature is voor een passende functie, dient zij werknemer proactief uit te nodigen voor een sollicitatie. Werkgeefster heeft echter in feite niet veel meer gedaan dan werknemer te attenderen op twee platforms en hem een lijst met openstaande functies toe te sturen waaruit hij een keuze kon maken, om vervolgens te constateren dat de door hem geselecteerde functies en een drietal andere functies niet passend voor hem waren. Werknemer had daarna weliswaar de mogelijkheid om gebruik te maken van een carrièrecoach, een mentorcoach en externe loopbaanbegeleiding, maar werkgeefster heeft niet onderbouwd dat zij hiermee voldoende invulling heeft gegeven aan de actieve, initiërende rol die zij in het kader van het herplaatsingsonderzoek diende te vervullen. Omdat werkgeefster onvoldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht, wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3108

Zaaknummer: 11611776 UE VERZ 25-82

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: M.A. Bouman en M.H.J. Provó Kluit

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