

RECHTSPRAAK

Stichting Portaal/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst Medewerker Systeem- en Netwerkbeheer wegens disfunctioneren. Tijdens verbetertraject gaf werknemer voorrang aan andere projecten, terwijl hij zich juist op dat moment had moeten realiseren dat het verbetertraject eerste prioriteit had.

Werknemer is sinds 1 september 2008 in dienst van Portaal, in de functie van Medewerker Systeem- en Netwerkbeheer 2. Portaal verzoekt op grond van artikel 7:671b jo. 7:669 lid 3 onderdeel d BW om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Portaal heeft daartoe aangevoerd dat sprake is van ongeschiktheid van werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken. Portaal stelt dat werknemer met name vaardigheden mist op het gebied van advies en ontwikkeling, vaardigheden die essentieel zijn voor het vervullen van de functie. Er is geprobeerd het functioneren van werknemer te verbeteren, door het inzetten van een verbetertraject, maar dit heeft niet tot het gewenste resultaat geleid. Herplaatsing in een passende andere functie is niet mogelijk gebleken. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de functioneringsverslagen plaatst Portaal al sinds 2013 kanttekeningen bij het functioneren van werknemer. Dit heeft werknemer er in 2013 toe aangezet een coachingstraject te volgen. Het coachingstraject lijkt aanvankelijk zijn vruchten af te werpen, getuige de beoordeling in 2014, maar in 2015 merkt Portaal op dat zij het functioneren niet voldoende op niveau vindt en dan met name op het resultaatgebied Advies en Ontwikkeling. Uit de verslagen van de gesprekken van 30 juni 2015 en 17 september 2015 blijkt dat werknemer de kritiek herkent. Voldoende is komen vast te staan dat sprake was van disfunctioneren door werknemer en dat dit voor hem kenbaar is geweest. Gebleken is dat werknemer ten tijde van het verbetertraject voorrang gaf aan andere projecten, terwijl hij zich juist op dat moment kon realiseren en had moeten realiseren dat hij in een verbetertraject zat en dat hetgeen in het kader van dat traject van hem gevraagd werd eerste prioriteit zou moeten krijgen. De stelling van werknemer dat hetgeen van hem gevraagd werd in het kader van het verbetertraject niet redelijk was omdat het niet tot zijn functiebeschrijving hoorde, volgt de kantonrechter niet. Uit de in het geding gebrachte e-mails en gespreksverslagen blijkt dat telkens prioritering, planning en het nakomen van afspraken als kritiekpunten naar voren komen. Dit zijn ook punten die Portaal in het kader van het verbetertraject aan probeert te pakken. Dat Portaal daarbij kiest voor de SMART-methode om werknemer handvatten te geven zodat werknemer aan deze aspecten kan werken, kan Portaal niet worden kwalijk

genomen. Indien deze methode problemen opleverde voor werknemer of hij anderszins niet aan de gestelde eisen kon voldoen had hij dit aan Portaal kenbaar moeten maken. Niet gebleken is dat werknemer dat gedaan heeft. Portaal heeft gedaan wat in redelijkheid van haar verwacht mocht worden. De kantonrechter merkt voorts op dat niet gebleken is dat de ongeschiktheid het gevolg is van onvoldoende zorg van Portaal voor de scholing van werknemer of voor zijn arbeidsomstandigheden. Werknemer beschikte over een opleidingsbudget dat hij naar eigen inzicht kon inzetten, hetzelfde budget dat hij voor het coachingstraject gebruikt heeft. Onduidelijk blijft welke cursus of training werknemer had willen volgen om zijn functioneren te verbeteren. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:1296

Zaaknummer: 4760809 UE VERZ 16-24 JES/1267

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: J.E. Brouwer-Harbach en M.J.M. Groen

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