

RECHTSPRAAK

AM BV/werknemer

Ontbinding op de d-grond afgewezen. Werkgever heeft te snel geconstateerd dat werknemer ongeschikt was voor de functie die hij vervult. Bovendien is werknemer onvoldoende in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren.

Werknemer is sinds 1 december 1999 in dienst bij AM BV (hierna: AM). Aanvankelijk heeft hij gewerkt in Nieuwegein. Op 3 juni 2011 is de arbeidsovereenkomst gewijzigd in verband met de samenvoeging van de bedrijfsactiviteiten van AM en BAM Vastgoed B.V. Bij brief van 11 december 2012 is werknemer erover geïnformeerd dat het kantoor van AM in Nieuwegein zal worden gesloten en dat de activiteiten zullen worden overgeheveld naar Utrecht. Op 7 mei 2013 is werknemer gestart met een coachingstraject om zijn functioneren te verbeteren. Op 15 juli 2014 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden, waarbij het functioneren van werknemer beoordeeld is met een onvoldoende. AM vordert ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond dat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid. De kantonrechter heeft de vordering van AM in eerste aanleg afgewezen. Tegen dit vonnis komt AM in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. AM heeft ter onderbouwing van haar stelling dat werknemer ongeschikt is voor het verrichten van zijn arbeid allereerst gewezen op het verslag van het op 21 december 2012 gehouden beoordelingsgesprek. Naar het oordeel van het hof heeft AM met dit verslag onvoldoende onderbouwd dat het functioneren van werknemer zozeer tekortschoot dat sprake was van disfunctioneren in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW. In de eerste plaats komt voor dit oordeel betekenis toe aan het door AM zelf gegeven eindoordeel C. Deze kwalificatie, die volgens het beoordelingsformulier betekent dat de werknemer een bijdrage heeft geleverd zoals werd verwacht en naar behoren heeft gefunctioneerd, duidt erop dat werknemer op voldoende niveau functioneerde. In dit verband komt ook betekenis toe aan de eigen stelling die X tijdens de mondelinge behandeling in eerste aanleg heeft ingenomen. Hij heeft verklaard dat de beoordeling heeft plaatsgevonden bij de overgang van de oude naar de nieuwe functie van werknemer, in welke beoordeling het oude werk als goed is beoordeeld en het nieuwe werk niet. Hoewel dus in de visie van AM werknemer niet over de hele linie goed presteerde werd zijn functioneren over het geheel genomen dus op een voldoende niveau beoordeeld. In het licht van wat hiervoor is overwogen is de enkele omstandigheid dat er verbeterpunten waren en volgens AM in het eerste kwartaal over 2013 persoonlijke doelstellingen geformuleerd moesten worden, onvoldoende voor het oordeel dat werknemer niet naar behoren functioneerde. Dit geldt temeer nu het gestelde

mindere presteren van werknemer zich uitsluitend manifesteerde bij de uitoefening van de nieuwe werkzaamheden, terwijl de stelling van werknemer dat zijn functioneren tot dat moment altijd positief was beoordeeld, onweersproken is gebleven. Voor zover het beweerde onvoldoende functioneren verder is gestoeld op het verslag van een gesprek dat eind 2013 is gehouden – in welk verslag een eindbeoordeling D is gegeven – vormt ook dat verslag een ontoereikende onderbouwing. Dit gesprek heeft volgens werknemer primair als doel gehad om een andere functie voor hem te vinden. Nu het eind 2013 gehouden gesprek vooral was gericht op de herplaatsing van werknemer, zijn functioneren kennelijk niet inhoudelijk is besproken en het verslag pas een halfjaar later aan werknemer is toegezonden, kan ook de inhoud van dit verslag niet als onderbouwing dienen voor de gestelde ongeschiktheid. Voorts is van belang dat sprake was van een lang dienstverband en een relatief korte periode dat werknemer de nieuwe werkzaamheden verrichtte. AM was gehouden om werknemer voldoende inwerktijd te geven alvorens tot de conclusie te komen dat het dienstverband diende te eindigen omdat werknemer onvoldoende functioneerde. Die tijd is hem niet gegund. Ten overvloede wordt daar nog aan toegevoegd dat werknemer ook onvoldoende in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Nu enerzijds een concreet verbeterplan ontbrak en anderzijds de door AM aan werknemer geboden faciliteiten beperkt bleven tot een kortdurend en weinig concreet coachingstraject zonder duidelijke tussentijdse evaluatie en afronding en het aanbod van slechts één specifieke, op de persoon van werknemer toegespitste, cursus, kan – mede gelet op het lange dienstverband dat een zwaardere inspanningsverplichting van AM meebracht – niet worden geoordeeld dat AM voldoende in het werk heeft gesteld om het functioneren van werknemer te verbeteren. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-07-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:2430

Zaaknummer: 200.187.869.01

Rechters: D. Aarts, C.J. Frikkee en H.M. Wattendorff

Advocaten: B. Westerhout en M.L. M-L Israels

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