

RECHTSPRAAK

SAB Catering B.V./werknemer

Toewijzing ontbindingsverzoek (d-grond). Werkgever heeft voldoende ondernomen om het functioneren van werknemer naar het gewenste niveau te brengen. Verbeter- en mediationtraject hebben niet tot verbetering geleid. Ongeschiktheid werknemer veeleer gevolg van persoonskenmerken.

Werknemer is op 10 oktober 1988 in dienst getreden bij SAB Catering B.V. (hierna: SAB). De laatste functie die werknemer vervulde, gedurende ruim 20 jaar, is die van Districtsmanager. SAB verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van disfunctioneren (d-grond). Ter onderbouwing daarvan heeft SAB naar voren gebracht dat werknemer ongeschikt is gebleken voor zijn functie als Districtsmanager.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is tijdig in kennis gesteld van de geconstateerde tekortkomingen, die ook door SAB zijn beschreven. Zoals in meerdere functioneringsverslagen is opgenomen is werknemer met regelmaat aangesproken op onderdelen van zijn werkzaamheden die voor verbetering in aanmerking kwamen. Daarbij valt met name op dat hij als leidinggevende te afwachtend is, de regie niet neemt, te weinig coachend is en te weinig initiatief neemt, naast de wijze waarop hij met medewerkers en klanten communiceert. SAB heeft bij de gemaakte afspraken aangegeven welke handelingen van hem werden verwacht. Ook is naar het oordeel van de kantonrechter genoegzaam gebleken dat werknemer voldoende gelegenheid heeft gehad om zich te verbeteren. Met ingang van 2012 is werk gemaakt van een verbetertraject, waarbij werknemer is begeleid door zijn direct leidinggevende en waarbij met regelmaat evaluatiegesprekken hebben plaatsgevonden. Daarbij zijn concrete afspraken gemaakt, ook omtrent de door hem gevolgde scholing. Het traject is door een ziekmelding van werknemer op 12 januari 2015 niet afgerond. Vervolgens is in maart 2015 een mediationtraject gestart, dat evenmin is afgerond. Vanaf eind mei/juni 2015 zijn werkzaamheden in het kader van de re-integratie verricht en langzaam opgebouwd, waarbij werknemer in het najaar is ingezet op de opbouw van nieuwe locaties. Ook in die periode hebben regelmatig gesprekken met zijn leidinggevende plaatsgevonden. SAB heeft geconcludeerd dat een en ander niet tot daadwerkelijke verbetering heeft geleid. Zo blijven problemen bestaan met de communicatie en het oplossingsgericht werken. De kantonrechter concludeert dat SAB voldoende heeft gedaan om het functioneren van werknemer naar het gewenste niveau te brengen. Wat opvalt is dat er een discussie gaande blijft over wat van werknemer mag worden verwacht. Het is de kantonrechter daarbij niet gebleken dat SAB onredelijke functie-eisen heeft gesteld of andere eisen dan aan vergelijkbare

collega's. Evenmin is echter gebleken dat werknemer zijn functioneren naar het gewenste niveau heeft gebracht. De conclusie moet dan ook zijn dat hij stelselmatig en gedurende een langere periode onvoldoende heeft gefunctioneerd als Districtsmanager. Daarbij neemt de kantonrechter in overweging dat werknemer blijft volharden in zijn standpunt dat er niets mankeert aan zijn functioneren, ook al zijn er klachten van collega's en klanten over bijvoorbeeld zijn wijze van communiceren en het gebrek aan initiatief. Typerend is dat werknemer na een korte periode van verbetering, weer terugvalt in het gedrag dat SAB voor een manager niet wenselijk acht. Dat de ongeschiktheid voor zijn functie het gevolg zou zijn van onvoldoende zorg voor scholing of door gebrekkige arbeidsomstandigheden, is de kantonrechter niet gebleken. Veeleer is het een gevolg van persoonskenmerken. Reeds in januari 2015 heeft SAB aangeboden werknemer in een andere functie te herplaatsen, welk aanbod door werknemer is afgewezen. Het is de kantonrechter niet gebleken dat er andere herplaatsingsmogelijkheden zijn. Werknemer heeft ter zitting herhaald dat hij zich goed in staat acht om een leidinggevende functie te bekleden en heeft als voorbeelden dan ook managementfuncties genoemd. Voldoende is komen vast te staan dat deze functies gezien zijn capaciteiten niet als geschikt beoordeeld kunnen worden. Herplaatsing ligt derhalve niet in de rede. Volgt toewijzing van het ontbindingsverzoek. Daarbij wordt aan werknemer een transitievergoeding toegekend ter hoogte van € 56.069 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:9096

Zaaknummer: 4928576 \ AO VERZ 16-107

Rechters: L.M. de Vries

Advocaten: S.J. de Jong en N.M. Niewold

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