

RECHTSPRAAK

## Jumbo Crew Services B.V./werknemer

***Nadat werknemer niet langer geschikt wordt bevonden voor de functie van matroos, heeft werkgever hem voldoende mogelijkheden geboden om de functie van kok uit te oefenen binnen het bedrijf. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren.***

Werknemer werkt sinds 11 januari 1990 bij (de rechtsvoorganger) van Jumbo. Zijn loon bedraagt € 2.428 bruto per maand, met 8% vakantietoeslag. Nadat werknemer niet langer geschikt bleek voor de functie van matroos, is hij herplaatst als kok. Vanaf februari 2012 is werknemer aan de slag gegaan als kok in opleiding, maar uit de opgestelde performance agreements blijkt dat werknemer zich niet genoeg interesseert voor zijn werkzaamheden. Jumbo schrijft in een brief aan werknemer van 11 december 2012 kort en wel dat werknemer nog niet op het beoogde niveau presteert, dat hij nog een laatste kans krijgt aan boord en dat als hij daarna wederom geen positieve performance report krijgt het dienstverband wordt beëindigd. Werknemer is per 1 december 2013 gepromoveerd van assistent-kok tot kok. Vanaf dat moment is hij verschillende malen schriftelijk gewezen op het feit dat hij niet naar behoren presteert. Bij brief van 27 januari 2016 schrijft Jumbo aan werknemer dat – na een laatste incident (klachten over het voedsel aan boord van de Mv Jumbo Vison en het niet juist uitvoeren van andere taken) – besloten is het dienstverband met werknemer te beëindigen. De gemachtigde van werknemer heeft tegen het voorgenomen ontslag geprotesteerd. Partijen hebben gecorrespondeerd over een eventueel verbetertraject. Jumbo verzoekt de kantonrechter nu de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer te ontbinden op grond van disfunctioneren met toekenning van een transitievergoeding. Werknemer verweert zich.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Onder ‘de feiten’ is, zonder compleet te willen zijn, uitvoerig weergegeven wat zich de afgelopen jaren rond het functioneren van werknemer als (assistent-)kok heeft voorgedaan. Er blijkt uit dat werknemer steeds ondermaats gefunctioneerd heeft. Deze constatering betekent niet dat de door werknemer bereide maaltijden steeds (erg) slecht waren, het is immers tot op zekere hoogte ook subjectief of eten lekker is, maar een kok doet meer dan alleen eten koken. In de brief van Jumbo aan werknemer van 16 januari 2012 is wat de opleiding tot en begeleiding van de (assistent-)kok betreft uiteengezet dat deze uit drie delen zou bestaan. Werknemer heeft een opleiding aan de Culinaire Vakschool gevolgd en hij heeft geruime tijd mee kunnen kijken naar hoe het kokswerk in de praktijk gaat. Uit de feiten blijkt dat werknemer ook na die inwerkperiode is begeleid om zijn functioneren te verbeteren. Wat werknemer aan zelfstudie heeft gedaan komt in zijn stellingen niet naar voren. Na het door Jumbo in februari 2016 aangekondigde

ontslag heeft werknemer weliswaar, daarbij geholpen door zijn gemachtigde, gesprekken gevoerd met andere koks en heeft hij een vertaling in het Portugees gemaakt van hygiënevoorschriften, maar de kantonrechter acht dit rijkelijk laat. Gezegd moet worden dat Jumbo veel geduld met werknemer heeft gehad. Er kan haar, anders dan werknemer doet, niet verweten worden dat zij werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. Ook op een moment dat Jumbo gerechtvaardigd de conclusie kon trekken dat werknemer niet de juiste man op de juiste plaats was (februari 2016), heeft zij de gemachtigde van werknemer nog in de gelegenheid gesteld zelf te komen met een verbeterplan. Nog los van de vraag waarom het verbeterplan zo lang op zich heeft laten wachten, hadden de in de loop van 2016 bedachte verbeteringen al in een veel eerder stadium plaats moeten vinden. Het voorgaande kan niet anders dan tot het oordeel leiden dat werknemer niet geschikt is om de bedongen arbeid te verrichten, ondanks het feit dat Jumbo hem voldoende gelegenheid heeft geboden zijn functioneren te verbeteren, met de opmerking dat de ongeschiktheid niet het gevolg is van te weinig door Jumbo aangeboden scholing. Een en ander levert een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op. Herplaatsing in een andere functie, zo een dergelijke functie al voorhanden is, ligt niet in de rede. Werknemer is juist in 2012 al in een andere functie geplaatst omdat hij niet meer geschikt bleek om zijn vorige functie (matroos) naar behoren uit te voeren. De arbeidsovereenkomst wordt met inachtneming van hetgeen artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel a BW daarover bepaalt ontbonden per 1 maart 2017 onder toekenning van de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 22-11-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2016:9253

**Zaaknummer:** 5444984

**Rechters:** P. Vlaswinkel

**Advocaten:** K. Weijers en M.J. den den Hollander-Fischer

**Wetsartikelen:** 7:669 BW (d-grond) en 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel a BW