

RECHTSPRAAK

Eno Zorgverzekeraar N.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren. Medewerker Zorgkantoor heeft in nieuwe functie, mede gelet op lang dienstverband (nog) geen reële kans gekregen om aan zijn ontwikkeling te werken. Toepassing Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

Werknemer is op 18 mei 1992 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Eno. Laatstelijk vervulde hij de functie van medewerker Zorgkantoor. In 2015 nam Eno een organisatorische maatregel waardoor onder andere aan de functie van werknemer hogere eisen werden gesteld dan daarvoor. Om te bepalen of werknemer aan de nieuwe functie-eisen kon voldoen is bij hem op 20 september 2015 een assessment afgenomen door het bureau Siebert & Wassink. Onder voorbehoud is positief geadviseerd. Eno verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de d-grond (art. 7:669 lid 3 onderdeel d BW). Eno stelt dat werknemer tijdig in kennis is gesteld van zijn ongeschiktheid voor de functie en voldoende in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Partijen zijn in september 2016 gezamenlijk tot de conclusie gekomen dat werknemer zijn taken als medewerker Zorgkantoor niet naar behoren uitoefent en om die reden een einde aan de arbeidsovereenkomst moet komen.

Met Eno is de kantonrechter van oordeel dat werknemer in ieder geval heeft moeten begrijpen dat Eno kritiek had op zijn functioneren als medewerker Zorgkantoor in het nieuwe functieprofiel en dat zij verbetering van de situatie nastreefde. De vaststelling dat werknemer de functie van medewerker Zorgkantoor niet naar behoren uitoefent is, ook voor zover werknemer dat in het gesprek op 20 september 2016 heeft erkend, voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de voet van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW echter niet voldoende. Daarvoor is nodig dat werknemer voldoende concreet op zijn functioneren is aangesproken, zodat voor hem duidelijk was wat Eno precies van hem verlangde, en dat werknemer voldoende in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te verbeteren. In het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde beleidsregels Ontslagtaak UWV, in de toepassing waarvan de wetgever blijkens de parlementaire geschiedenis van de WWZ geen wijziging heeft beoogd, is met betrekking tot het verbetertraject meer in het bijzonder naar voren gebracht dat de werkgever verplicht is voldoende contact te hebben met de werknemer om verbetering teweeg te brengen in zijn functioneren. Dat contact moet gericht zijn op verbetering en mag zich niet beperken tot het enkel registreren of rapporteren van het gesteld tekortschietend functioneren. Concreet betekent dit dat van de werkgever mag worden

verwacht dat hij een persoonlijk verbeterplan opstelt, waarin de tekortkomingen en doelstellingen worden beschreven maar ook de termijn die aan de werknemer wordt geboden om zich te verbeteren alsook de wijze van begeleiding. Een ander uitgangspunt is dat, naarmate de werknemer een langer dienstverband heeft, zwaardere eisen mogen worden gesteld aan de pogingen van een werkgever om verbetering teweeg te brengen en ontslag te voorkomen. In dit verband stelt de kantonrechter vast dat Eno ervoor heeft gekozen om het ontwikkeltraject volledig intern te regelen. Daarbij valt op dat werknemer veel initiatief heeft moeten nemen en verbeteringen moest laten zien, maar dat het aandeel vanuit Eno op het punt van het bieden van concrete ondersteuning en begeleiding bij verbeterpunten (zoals dat uit de gedingstukken blijkt en behoudens het regelmatig voeren van gesprekken en het geven van feedback op de werkvloer) bepaald mager is te noemen. Een concreet en toetsbaar plan van aanpak met een omschrijving van (1) het verschil aan eisen tussen de oude en de nieuwe functie, (2) op werknemer toegesneden en geconcretiseerde verbeterpunten in relatie tot deze functie-eisen, (3) de overeengekomen begeleiding en (4) een omschrijving van duidelijke tussentijdse toetsmomenten, alsmede een eindevaluatie, is niet opgesteld en uitgevoerd. In plaats van steun en begeleiding te ontvangen van Eno om zich te kunnen ontwikkelen in zijn nieuwe functie, lijkt werknemer in een functionerings- en beoordelingstraject terecht te zijn gekomen met het vooruitzicht van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst als hij na de afgesproken termijn naar het subjectieve oordeel van zijn leidinggevende niet op niveau zou zijn. De kantonrechter begrijpt, gezien de bevindingen van het assessment van Siebert & Wassink, niet waarom niet (ook) is gekozen voor een externe training of coaching, waarin werknemer op een veilige manier en zonder directe dreiging van arbeidsrechtelijke consequenties had kunnen werken aan zijn ontwikkeling. Een en ander leidt tot het oordeel dat, mede gelet op het lange dienstverband van werknemer dat een zwaardere inspanningsverplichting van Eno meebracht, niet kan worden geoordeeld dat Eno voldoende in het werk heeft gesteld om het functioneren van werknemer te verbeteren. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:4980

Zaaknummer: 5481557 \ HA VERZ 16-143

Rechters: M. Willemse

Advocaten: J.R. Beversluis en F.J.M. Kobossen

Wetsartikelen: 7669 lid 3 onderdeel d BW en 7:671b BW