

RECHTSPRAAK

werknemer/Sociale Verzekeringsbank

Oud recht. Kantonrechter oordeelt dat de ontslagreden (disfunctioneren) niet als vals of voorgewend kan worden aangemerkt. Evenmin is er een andere grond voor aanname kennelijk onredelijk ontslag. Ontslag is redelijk, vordering werknemer wordt afgewezen.

Werknemer is vanaf 1 september 1978 werkzaam geweest voor de SVB (fulltime, € 3210). Tot 1 januari 2015 heeft werknemer de functie vervuld van medewerker integraal serviceteam C (oud). Per die datum is die functie in verband met inrichting van de nieuwe functiestructuur binnen de SVB hernoemd in die van medewerker integraal serviceteam D (IST D). Werknemer is vanaf dat moment werkzaam in de functie van medewerker IST C (nieuw). Werknemer heeft de oude functie van medewerker IST C gedurende een periode van circa 15 jaren verricht, waarbij hij zich voornamelijk heeft gericht op de behandeling van bezwaarzaken. Over 2012, 2013 en 2014 is het functioneren van werknemer door de SVB beoordeeld als 'matig', waarbij in 2014 is opgemerkt: 'In bovenstaande beoordeling heb je kunnen lezen welke competenties en vaardigheden ontwikkeling behoeven. Als je competenties binnen dit half jaar worden ontwikkeld kan je aan je kennis gaan werken welke je nodig hebt om je functie medewerker c te gaan uitoefenen. Als deze competenties niet op orde komen zien wij geen aanleiding om hier verder in te gaan investeren en zullen we het dienstverband op 1 juli 2015 beëindigen.' De leidinggevende van werknemer heeft op 5 maart 2015, 7 en 21 april 2015 en 21 mei 2015 voortgangsgesprekken met werknemer gehouden over diens functioneren. In een gesprek van 22 juni 2015, bevestigd per brief van gelijke datum, heeft de SVB de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat het aan hem gegeven ontslag kennelijk onredelijk is onder veroordeling van de SVB tot een schadevergoeding ad € 80.795,73. De SVB heeft de vordering bestreden en de afwijzing daarvan bepleit.

Partijen twisten over de vraag of de opzegging van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2016 al dan niet kennelijk onredelijk is. Werknemer stelt dat hij slechts enkele maanden de tijd heeft gehad om zich de nieuwe functie van medewerker IST C eigen te maken. Anders dan werknemer aanvoert, kan niet worden aangenomen dat de per 1 januari 2015 gevormde functie medewerker IST C een wezenlijk andere functie-inhoud had en wezenlijke andere vaardigheden en competenties vroeg dan de tot 1 januari 2015 bestaande en door hem beklede functie van medewerker IST C. Uit de overgelegde functieprofielen en daarop door partijen over en weer gegeven toelichting volgt in voldoende mate dat het verschil tussen beide functies is de werkzaamheid van het behandelen van bezwaarzaken en dat voor

het overige de functie-eisen, daaronder begrepen de competentie-eisen, niet dan wel in beperkte mate zijn gewijzigd. De omstandigheid dat werknemer tot 1 januari 2015 in de toen bestaande functie medewerker IST C zich in hoofdzaak bezighield met de behandeling van bezwaarzaken en niet of nauwelijks met het behandelen en vaststellen van primaire uitkeringsbeslissingen, doet aan het voorgaande niet af. Gelet op wat hiervoor is overwogen, is de kantonrechter van oordeel dat feitelijk niet kan worden volgehouden dat de SVB aan werknemer slechts een periode van vijf maanden heeft geboden om aan de gewenste competentie-eisen te voldoen en dat zijn andersluidende stelling niet overtuigt. Het in het verlengde van stelling I liggende verwijt van werknemer dat de SVB hem geen reëel verbetertraject heeft geboden, moet naar het oordeel van de kantonrechter eveneens worden verworpen. Uit de stukken blijkt genoegzaam dat de SVB al vanaf 2012 op regelmatige basis aan werknemer de aspecten van zijn functievervulling heeft voorgehouden waarop hij diende te verbeteren. Daarbij heeft de SVB gemotiveerd gesteld dat zij werknemer tevens begeleiding heeft geboden in de vorm van extra tijd voor kennisontwikkeling, coaching door directe collega's en het laten volgen van een workshop 'digitale vaardigheden' en dat zij daarnaast werknemer heeft aangeboden een training Assertiviteit te volgen en zich te laten begeleiden door een loopbaancoach, van welke twee aanbiedingen werknemer echter geen gebruik heeft gemaakt. Wat betreft de door werknemer gestelde onthouden demotie geldt dat uit de door de SVB overgelegde functieprofielen en de door haar daarop gegeven toelichting in voldoende mate blijkt dat voor een adequate vervulling van de functies medewerker IST A en B (nagenoeg) dezelfde eisen en verwachtingen gelden ten aanzien van de competenties. De slotsom is dat niet is komen vast te staan dat de ontslagreden vals of voorgewend is. De door de SVB gebruikte ontslagreden kan tegen de achtergrond van al het voorgaande dan ook redelijk worden geacht, zodat uitgangspunt dient te zijn dat de SVB een redelijk belang had bij de beëindiging van het dienstverband met werknemer. Tot slot moet worden vastgesteld dat werknemer geen andere gronden – en daartoe feiten en omstandigheden – heeft gesteld waaruit kan voortvloeien dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 06-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:5156

Zaaknummer: 5030646 CV 16-3438

Rechters: W.F. Boele

Advocaten: E.G. Dasselaar en A.E.M. Koster

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW