

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Toewijzing ontbindingsverzoek (d-grond). Werkgever heeft (dis)functioneren van werknemer gedurende zes jaar aan de orde gesteld en heeft op tal van manieren geprobeerd het functioneren van werknemer te verbeteren en om werknemer in passende functie te plaatsen.

Feiten

Werknemer is per 1 februari 1986 in dienst getreden bij werkgever. Laatstelijk was werknemer daar werkzaam als technical advisor. In 2012 is het functioneren van werknemer beoordeeld met een 2 (good behaviour, results need improvement). Werknemer heeft vervolgens in augustus 2012 een assessment gedaan, waaruit bleek dat vier van de zeven competenties bij werknemer minder sterk waren. In 2013 is het functioneren van werknemer beoordeeld met een 1 (unsatisfactory performance). In het kader van gemaakte verbeterafspraken heeft werknemer vervolgens een training effectieve gespreksvaardigheden gevolgd. In 2014 is het functioneren van werknemer wederom beoordeeld met een 1. Wederom zijn verbeterafspraken gemaakt. In de loop van 2014 is werknemer herplaatst in de functie van planner. In 2015 is het functioneren van werknemer beoordeeld met een 2. Vanaf 2015 is werknemer technical advisor. In 2016 is werknemer opnieuw beoordeeld met een 2. Werkgever verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege disfunctioneren van werknemer.

Oordeel

Disfunctioneren (d-grond)

Genoegzaam staat vast dat werkgever in allerlei beoordelings- en evaluatiegesprekken het functioneren van werknemer over een periode van zo'n zes jaar aan de orde heeft gesteld en dat op tal van manieren is geprobeerd om enerzijds het functioneren van werknemer te verbeteren en anderzijds om binnen de organisatie een passende functie voor werknemer te vinden. Al deze inspanningen hebben niet tot het gewenste resultaat geleid. Anders dan werknemer, acht de kantonrechter de periode van voor de aanvang van de werkzaamheden als technical advisor wel degelijk van belang voor de vraag of werknemer al dan niet (dis)functioneerde. De kantonrechter komt dan ook tot het oordeel dat sprake is van ongeschiktheid van werknemer voor zijn functie bij werkgever, dat werkgever werknemer van deze ongeschiktheid in kennis heeft gesteld en dat hij voldoende in de gelegenheid is gesteld

om zijn functioneren te verbeteren. Verder is de kantonrechter niets gebleken van een gebrek aan scholing of zorg van de zijde van werkgever. Er is al met al sprake van een voldragen d-grond.

Herplaatsing

Met werkgever is de kantonrechter voorts van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn in een andere passende functie niet in de rede ligt. Werknemer is al tweemaal eerder tevergeefs in een op het eerste gezicht passende functie herplaatst. Niet valt te verwachten dat een nieuwe herplaatsing tot de gewenste verbetering zal leiden. Gelet hierop kan van werkgever niet worden verwacht dat nogmaals dergelijke inspanningen worden geleverd.

Conclusie

Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen op de d-grond. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 mei 2017 ontbonden. Werkgever is aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd van € 77.000.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-03-2017

Zaaknummer: 5688917 EJ VERZ 16-80695