

RECHTSPRAAK

## **werknemer/VB&T Allianties B.V., h.o.d.n. VB&T VVE Diensten**

### ***Hof zoekt aansluiting bij Ontslagbesluit voor toetsing 'disfunctioneren' werknemer in het kader van een kennelijk onredelijke opzeggingprocedure.***

Werknemer (geboren 1953), is op 1 mei 2001 bij VB&T Assurantie Adviesbureau B.V. in dienst getreden in de functie van commercieel/administratief medewerker. Per 1 januari 2006 is werknemer binnen de VB&T-groep herplaatst en als administratief medewerker in dienst gekomen van VB&T. Werknemer was laatstelijk werkzaam voor 40 uur per week tegen een salaris van € 2.423 bruto per maand. Werknemer was verantwoordelijk voor het voeren van de financiële administratie voor een aantal VVE's. Met toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren opgezegd tegen 1 maart 2012. Volgens werknemer is sprake van een kennelijk onredelijke opzegging wegens een valse reden en het gevolgen criterium.

Het hof oordeelt als volgt. Disfunctioneren betekent volgens de UWV Beleidsregels Ontslagtaak het in onvoldoende mate voldoen aan de gestelde functie-eisen; het niet op de juiste wijze vervullen van taken door een werknemer. Het kan gaan om de functie-uitoefening en/of om eigenschappen/gedragskenmerken die liggen in de persoon van de werknemer. De ontslagvergunning is gebaseerd op deze beleidsregels en op artikel 5:1 lid 1 van het Ontslagbesluit. De rechter dient in geval van een beroep op kennelijk onredelijk ontslag echter zelfstandig te beslissen over de reden voor het ontslag. Het hof heeft daarbij voormelde definitie tot uitgangspunt genomen. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat uit de overgelegde beoordelingsformulieren, functioneringsformulieren en verslagen van (tussentijdse) (evaluatie)gesprekken over de periode 2007 tot en met 2010 volgt dat werknemer stelselmatig en gedurende een langere periode onvoldoende heeft gefunctioneerd op onder andere het gebied van prioriteiten stellen, problemen oplossen, productiviteit, collegialiteit en op de taakgebieden debiteurenbeheer en liquiditeitenbeheer. De bedoelde stukken laten aan duidelijkheid daarover niets te wensen over. Onbegrijpelijk is, gezien de daarin geformuleerde aandachtspunten en verbeterpunten, de stelling van werknemer dat uit het beoordelingsverslag van 8 december 2010 blijkt dat hij beter is gaan functioneren. Met de vermelding in dat formulier van 'werknemer blijft in onze ogen op hetzelfde niveau acteren' is kennelijk juist bedoeld dat het functioneren van werknemer niet is verbeterd; hij heeft dan ook – behalve een verhoging met de prijsindex – ondanks zijn protest geen salarisverhoging

gekregen en evenmin een bonus over 2010. Voormelde stukken houden eveneens in dat en welke concrete afspraken met werknemer zijn gemaakt over diens begeleiding en ter verbetering van zijn functioneren. Werknemer stelt in hoger beroep wel dat hij steeds heeft laten blijken het niet eens te zijn met die verslagen, maar dat heeft werknemer verder niet onderbouwd, anders dan door de opmerkingen die hij destijds op een aantal van deze verslagen heeft geplaatst. Dat werknemer een andere beleving had (en heeft) van zijn functioneren kan aan het voorgaande niet afdoen.

Werknemer wordt toegelaten tegenbewijs te leveren dat in 2011 niet over zijn disfunctioneren is gesproken.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 31-03-2015

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2015:1127

**Zaaknummer:** 200.133.165/01

**Rechters:** C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, W.H.B. den Hartog Jager en J.F.M. Pols

**Advocaten:** R.B.J.M. van der Linden en M.J.M. Jansen-van Beek

**Wetsartikelen:** 7:681 BW, 5:1 lid 1 Ontslagbesluit en 150 Rv