

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Na eerder afgewezen ontbindingsverzoek wegens niet voldoen aan herplaatsingsinspanningen door werkgever, volgt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst (d-grond). Voldoende herplaatsingsinspanningen verricht door werkgever.

Feiten

Werknemer is op 15 september 2005 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) Achmea. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Achmea (hierna: de cao) van toepassing. Over het jaar 2014 is het functioneren van werknemer op een schaal van 1 (alle afspraken overtroffen) tot 5 (afspraken niet gehaald) beoordeeld met een 4 (afspraken deels gehaald), hetgeen een onvoldoende impliceert. Op 23 september 2015 heeft een voortgangsgesprek (ook wel bila genoemd) plaatsgevonden tussen werknemer en zijn toenmalige teammanager. Naar aanleiding van dat gesprek is een plan van aanpak opgesteld. Medio december 2015 heeft de beoordeling over 2015 plaatsgevonden. Werknemer kreeg als eindbeoordeling opnieuw een 4 (afspraken deels gehaald). Nadien hebben meerdere voortgangsgesprekken plaatsgevonden, waarna werkgever aan werknemer heeft meegedeeld dat, gelet op het feit dat de A- en B-conversie al ruim tweeënhalft jaar lang onder de norm waren en ondanks coaching en het verbetertraject niet boven of op de norm uitkwamen, de uitkomst van het verbetertraject zou zijn dat de werknemer er niet in was geslaagd zijn functioneren op het vereiste niveau te brengen. Voorts heeft hij werknemer meegedeeld dat dit betekende dat werknemer niet langer in zijn oorspronkelijke functie werkzaam zou zijn en dat er gezocht zou worden naar een andere passende functie en als dat niet zou lukken, de arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd. Bij verzoekschrift van 27 januari 2017 heeft Achmea de kantonrechter van deze rechtbank verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Dit verzoek is afgewezen, kort gezegd omdat er door werkgever niet is voldaan aan de herplaatsingsplicht. Werknemer en werkgever hebben daarna meermaals contact gehad over het vinden van een nieuwe functie van werknemer, een tweede herplaatsingstraject is van start gegaan. Achmea heeft de kantonrechter opnieuw verzocht om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van ongeschiktheid voor de bedongen werkzaamheden.

Oordeel

Over het disfunctioneren het volgende. Achmea heeft gemotiveerd betwist dat in de beoordeling van het pauzepercentage van werknemer ten onrechte geen rekening is gehouden met de pauzeafspraken die partijen hebben gemaakt. Zij heeft in dit verband gesteld dat het

pauzepercentage niets van doen heeft met de extra pauzes die werknemer op grond van de met hem gemaakte pauzeafspraken nam. Werknemer heeft voorts aangevoerd dat hij in het jaar 2014 op andere competenties is beoordeeld dan in het jaar 2015, waardoor volgens hem niet vast is komen te staan dat sprake is van disfunctioneren. Ook dit verweer strandt. Weliswaar zijn sommige competenties in de jaarbeoordeling over 2014 anders genoemd dan in het jaar 2015, maar de inhoud van de competenties waar werknemer een 4 op heeft gescoord is niet gewijzigd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan werknemer evenmin gevolgd worden in zijn verweer dat Achmea in strijd heeft gehandeld met haar eigen beleid door het functioneren van werknemer reeds halverwege 2015 als disfunctioneren aan te merken en een verbetertraject te starten, terwijl toen nog geen sprake was van twee negatieve jaarbeoordelingen. Partijen verschillen voorts van mening over de vraag of Achmea werknemer voldoende in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Het verweer van werknemer dat Achmea zich bij het opstellen en het uitvoeren van het plan van aanpak te passief heeft opgesteld en de opstelling van het plan van aanpak en de uitvoering daarvan geheel aan werknemer heeft overgelaten, vindt geen steun in de feiten. Ook volgt de kantonrechter werknemer niet in zijn standpunt dat voor partijen niet duidelijk was of werknemer elk doel dat in het plan van aanpak was gesteld diende te halen, zodat het plan van aanpak reeds daarom onvoldoende duidelijkheid verschafte over wat partijen van elkaar konden verwachten. Voorts overweegt de kantonrechter dat door werknemer niet is aangevoerd noch anderszins is gebleken dat de ongeschiktheid van werknemer voor zijn functie het gevolg is van ziekte of gebreken van werknemer. Dat de ongeschiktheid voor zijn functie het gevolg zou zijn van onvoldoende zorg voor scholing of gebrekkige arbeidsomstandigheden, is de kantonrechter evenmin gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter is werknemer ook voldoende en tijdig door Achmea in kennis gesteld van zijn tekortschietende functioneren. Het vorenstaande voert tot de slotsom dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW. De kantonrechter ziet voorts geen reden om te oordelen dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn nog mogelijk is. Nadat het eerste herplaatsingstraject dat heeft plaatsgevonden in de periode van eind augustus 2016 tot november 2016 door de kantonrechter in de beschikking van 22 maart 2017 als onvoldoende was beoordeeld, is Achmea eind maart 2017 met een tweede herplaatsingstraject gestart van drie maanden. Werknemer is tijdens het herplaatsingstraject vrijgesteld van werk, ook heeft Achmea opleidingen en trainingen voor werknemer betaald. Bovendien blijkt uit de overgelegde verslagen van de voortgangsgesprekken die tijdens het herplaatsingstraject hebben plaatsgevonden dat Achmea werknemer ook anderszins heeft gefaciliteerd. Daar staat tegenover dat werknemer zich blijkens de overgelegde stukken in het hele herplaatsingstraject passief heeft opgesteld. Het vorenstaande voert tot de slotsom dat Achmea voldoende heeft onderbouwd dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. De arbeidsovereenkomst zal derhalve worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 11-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:4019

Zaaknummer: 6164663 AR VERZ 17-88

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: J. Bonnema en J. Savelsbergh

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 onderdeel d BW