

RECHTSPRAAK

## DSM NL Services B.V./werknemer

***Ontbindingsverzoek afgewezen (d-grond). Dat werknemer zijn werkzaamheden niet naar behoren uitvoert, heeft niet te maken met disfunctioneren, maar met het feit dat de functie zwaarder is geworden.***

### *Feiten*

Werknemer is op 19 januari 1981 bij DSM NL Services B.V. (hierna: DSM) in dienst getreden in de functie van Master Production Scheduler (hierna: MPS). DSM is een wetenschappelijk, wereldwijd opererend bedrijf actief in welzijn, voeding en materialen. Over de periode van 2009 tot en met 2014 heeft werknemer met een beoordeling 'goed' gefunctioneerd. Vanaf 2014 nam het belang van een goede planning, duidelijke communicatie en flexibiliteit toe, omdat de fabrieken verder volliepen. Vanaf dat moment werd een dalende trend in het functioneren van werknemer zichtbaar. In de beoordelingsformulieren van 2015 en 2016 is het functioneren van werknemer als ondermaats (te weten: als 'Partially Meets') beoordeeld. DSM heeft als gevolg van deze beoordelingen een Performance Improvement Plan (hierna: PIP) opgesteld teneinde het functioneren van werknemer te verbeteren. Ondanks alle inspanningen die partijen in het PIP-traject hebben gestoken, is het functioneren van werknemer (volgens DSM) niet verbeterd. Omdat er geen andere mogelijkheden waren om werknemer elders in de organisatie van DSM te herplaatsen, is deze laatste met ingang van 1 juli 2017 vrijgesteld van werk. DSM wendt zich thans tot de kantonrechter met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-grond.

### *Oordeel*

#### *Ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid*

Volgens DSM zou het functioneren van werknemer vanaf 2014 daar waar het gaat om planning en communicatie achterblijven. Zo zou hij het niveau van een 'eenvoudige planner' niet kunnen overstijgen en moet zijn communicatie meer op de inhoud zijn gericht. Deze omstandigheden brengen volgens DSM met zich dat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid. De kantonrechter volgt DSM hierin niet en oordeelt dat DSM werknemer zonder voorbehoud heeft aangesteld in de functie van MPS'er, zodat moet worden aangenomen dat zij werknemer daartoe (kennelijk) geschikt heeft geoordeeld. Daarnaast acht de kantonrechter het van belang dat werknemer over de periode van 2009 tot en met 2014 naar tevredenheid heeft gefunctioneerd. Tot slot overweegt de kantonrechter dat

MPS'ers vanaf 2014 – vanwege het vollopen van fabrieken – hun functie langzamerhand volledig moesten gaan vervullen, terwijl zij dat in de daaraan voorafgaande periode niet hoefden te doen. De kantonrechter is derhalve van oordeel dat uit het betoog van DSM niet kan worden afgeleid dat werknemer in de loop van de tijd minder is gaan functioneren, maar dat de functie van MPS'er is de laatste jaren zwaarder is geworden. Deze verzwaarde eisen liggen evenwel in de risicosfeer van DSM en kunnen niet aan werknemer worden tegengeworpen. Van ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid is derhalve geen sprake.

#### *Verbetertraject*

DSM stelt dat het functioneren van werknemer voor wat het plannen ondermaats is, omdat werknemer de programma's Excel en OMP niet naar behoren beheerst. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat deze omstandigheid (voor zover hiervan sprake zou zijn) niet tot aanwijsbare problemen heeft geleid voor de planningwerkzaamheden van werknemer. Daarnaast is evenmin gesteld of gebleken dat er onnodige kosten zijn veroorzaakt of aanwijsbare fouten zijn gemaakt door werknemer. Voorts merkt de kantonrechter op, dat voor zover het ondermaats functioneren te wijten zou zijn aan gebrekkige kennis van de programma's Excel en OMP, het ook op de weg van DSM had gelegen om werknemer hierin bij te scholen. Met inachtneming van het voorstaande, oordeelt de kantonrechter dat geen sprake is van een redelijke grond voor de verzochte ontbinding.

#### *Herplaatsing*

DSM stelt dat er geen geschikte functies voor herplaatsing zijn en wijst in dit verband op een vacature waarvoor werknemer niet in aanmerking zou komen. Naar het oordeel van de kantonrechter is hierin te weinig gebeurd, terwijl juist van een grote werkgever als DSM in het herplaatsingstraject een actieve rol is weggelegd. Deze rol veronderstelt dat de werkgever actief onderzoek doet naar de mogelijkheden tot herplaatsing in een passende functie binnen een redelijke termijn. Nu hiervan geen sprake is, oordeelt de kantonrechter dat DSM ook de mogelijkheid van herplaatsing onvoldoende overtuigend heeft onderzocht.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 11-01-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2018:121

**Zaaknummer:** 6413639 \ AR VERZ 17-85

**Rechters:** G.J.J. Smits

**Advocaten:** A.J.D. Bekius en M.L. Bron

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 1 BW, 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 onderdeel d BW