

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

<p>Ontbinding arbeidsovereenkomst afdelingschef supermarkt op grond van disfunctioneren. Ondanks het feit dat werknemer herhaaldelijk is aangesproken op zijn functioneren en diverse schriftelijke waarschuwingen heeft gekregen, is verbetering uitgebleven.</p>

Feiten

Werkgeefster exploiteert een supermarktformule. Werknemer is sinds 2006 op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam als afdelingschef vers. Vanaf 2014 is werknemer steeds aangesproken op zijn functioneren. Verbetering is echter uitgebleven. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer te ontbinden, en legt daaraan ten grondslag dat primair sprake is van disfunctioneren.

Oordeel

Voldragen d-grond

Uitgangspunt is dat het in eerste instantie aan werkgeefster is om te beoordelen of een werknemer nog voldoet aan de eisen die aan een functie worden gesteld, maar dat niet tot ontbinding dient te worden overgegaan wanneer een werkgeefster niet in redelijkheid tot haar besluit heeft kunnen komen of zelf blaam treft. Dit betekent dat voldoende feiten en omstandigheden moeten komen vast te staan waaruit redelijkerwijs kan worden afgeleid dat sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid. De kantonrechter volgt werkgeefster in haar stelling dat de enkele en reeds veelvuldig – ook tijdens de mondelinge behandeling – gedane toezegging van werknemer dat hij ‘zijn schouders eronder zal zetten’ werkgeefster onvoldoende vertrouwen geeft voor de toekomst. Dat werknemer in het voorjaar van 2016 enige maanden als waarnemend supermarktmanager was aangesteld kan zo zijn, maar partijen zijn het erover eens dat dat geen succes was en dat werknemer in die periode enkel ‘op de winkel heeft gepast’. Werkgeefster heeft werknemer daarnaast meerdere malen schriftelijk gewaarschuwd en hem schriftelijk medegedeeld dat hij niet goed functioneerde, zodat aangenomen wordt dat werknemer daarmee bekend was. Zo heeft werknemer diverse schriftelijke waarschuwingen gehad, is tijdens (functionerings)gesprekken keer op keer aan de orde gesteld dat de leidinggevende capaciteiten van werknemer niet voldoen aan het gewenste niveau en dat werknemer op dit punt trainingen diende te volgen. Uiteindelijk heeft werknemer de training ‘De kunst van het leidinggeven’ medio 2017

afgerond, terwijl werknemer er door werkgeefster jarenlang op was gewezen om trainingen op het gebied van management en leiding geven te volgen. Het enkele afronden van één training heeft de situatie overigens kennelijk niet wezenlijk verbeterd. Daarnaast was het onderwerp voorraadbeheer een steeds terugkerend aspect dat verbetering verdiende, waarin werknemer niet slaagde. Verder heeft werkgeefster in juli 2015 aangegeven dat werknemer een plan van aanpak diende op te stellen en dat hij daarbij de hulp van een ervaren derde kon inschakelen. Een verbeterplan is werkgeefster niet bekend en ook tijdens de mondelinge behandeling is een verbeterplan niet overgelegd. Daarnaast zijn er vele intensieve gesprekken met werknemer gevoerd over zijn functioneren. Dat leidt tot de slotsom dat voldoende is komen vast te staan dat werknemer ongeschikt is voor de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken. Ook is gebleken dat werkgeefster werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren aan te passen. Niet gebleken is dat de ongeschiktheid het gevolg is van onvoldoende zorg van werkgeefster voor scholing of voor de arbeidsomstandigheden van werknemer. De kantonrechter is tegelijkertijd van oordeel dat werknemer geen verwijt te maken valt van de ontstane situatie, nu in deze zaak eerder sprake is van niet kunnen voldoen aan de gestelde eisen en onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer niet wilde voldoen aan de gestelde eisen.

Herplaatsing

Hoewel werkgever 250 vestigingen heeft (waarvan weliswaar ongeveer de helft door franchisenemers wordt gerund), is herplaatsing in dezelfde of een andere functie niet mogelijk, omdat niet gebleken is dat er thans vacatures op een vergelijkbaar of lager niveau zijn en evenmin de verwachting is dat deze op een redelijke termijn zullen ontstaan.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-01-2018

Zaaknummer: