

RECHTSPRAAK

Tata Steel IJmuiden B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren. Werkgever heeft voldoende aangetoond dat verbetering ondanks verbetertraject uitbleef. Herplaatsing ligt, gelet op uitgebreid herplaatsingstraject, niet in de rede. Transitievergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 1988 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Tata Steel. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Operator b bij de koudbandwalserij (hierna: KBW) van Tata Steel. Werknemer heeft over het jaar 2012 een R-beoordeling (= redelijk en reden voor verbetering) gekregen voor kwaliteit en daarnaast zijn opmerkingen gemaakt over zijn gedrag. Ook in de beoordeling over 2013 ontvangt werknemer een R-beoordeling voor kwaliteit en samenwerking, waarna op 4 mei 2014 een verbetertraject is gestart. In november 2014 vindt tussen partijen een voortgangsgesprek plaats, waarbij is geoordeeld dat het verbeteren van het functioneren van werknemer op de onderdelen controles en uitvoering werkplekinstructies (hierna: WPI) achterblijft. In maart 2015 is voor werknemer een verbetertraject gestart van ongeveer zeven maanden bij de KBW. In het voortgangsgesprek van mei 2015 is besproken dat werknemer te veel fouten maakt (waarbij iedere fout afzonderlijk is besproken en staat weergegeven) en dat de kennis van de WPI onvoldoende is. Ook is werknemer op de noodzaak tot veilig handelen gewezen. De hierop volgende gespreksverslagen laten eenzelfde beeld zien. In april 2016 heeft Tata Steel geconcludeerd dat het verbetertraject niet succesvol is afgerond en dat werknemer niet geschikt is voor zijn werkzaamheden. Werknemer heeft geweigerd het laatste verslag te ondertekenen. Tata Steel heeft vervolgens een bemiddelingstraject opgestart. Tata Steel heeft werknemer in het kader van het bemiddelingstraject een coach aangeboden. Na een eerste gesprek is dit traject op verzoek van werknemer beëindigd. Werknemer is vanaf 21 februari 2018 vrijgesteld van werkzaamheden.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Tata Steel stelt dat de redelijke grond voor ontbinding primair is gelegen in het disfunctioneren van werknemer. Bij de beoordeling van het functioneren over het jaar 2012 volgde dat werknemer zich de sinds 2011 ingevoerde WPI niet eigen had gemaakt en te veel veiligheids- en kwaliteitsfouten maakte. Gelet op alle overgelegde functioneringsverslagen en de verslagen van het door Tata Steel gevolgde verbetertraject heeft Tata Steel voldoende

aangetoond dat werknemer is tekortgeschoten in zijn functioneren. Dat werknemer deze verslagen slechts heeft getekend omdat hij zich daartoe gedwongen voelde, komt de kantonrechter niet aannemelijk voor. Naar het oordeel van de kantonrechter moet worden geoordeeld dat sprake is van disfunctioneren van werknemer. De tekortkomingen bevatten immers nu juist de kerntaken van een operator. Ook staat voldoende vast dat deze tekortkomingen steeds weer met werknemer zijn besproken. Dat geen sprake is geweest van een reëel verbetertraject, zoals werknemer aanvoert, volgt de kantonrechter niet. Vast staat dat voor aanvang van het verbetertraject met werknemer duidelijke afspraken zijn gemaakt en dat het traject tussentijds telkenmale is geëvalueerd. Ook staat vast dat werknemer de te volgen opleidingen niet heeft gehaald. Evenmin heeft werknemer de vele incidenten betwist, hij voert slechts aan dat anderen ook de WPI niet volgen. Gelet op vorenstaande is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van disfunctioneren en dat werknemer voldoende in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Gelet op het reeds langdurige bemiddelingstraject en alle mogelijkheden die werknemer daarbij heeft gekregen, ligt herplaatsing niet meer in de rede. Op basis van hetgeen door Tata Steel naar voren is gebracht, kan de kantonrechter echter niet tot het oordeel komen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Aldus ziet de kantonrechter aanleiding om aan werknemer een transitievergoeding toe te kennen, die gelet op artikel 7:673 BW op een bedrag van € 67.449,64 wordt gesteld. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:5993

Zaaknummer: 6883317 / AO 18-74

Rechters: J. Candido

Advocaten: E.F. Seunke en A. Seme

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW