

RECHTSPRAAK

## Strukton Worksphere B.V./werknemer

***Werkgever is op grond van goed werkgeverschap verplicht om tijdens een proefplaatsing op duidelijke en zorgvuldige wijze met werknemer te communiceren (a-grond).***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2007 in dienst getreden bij Strukton Worksphere B.V. (hierna: Strukton), laatstelijk in de functie van administratief medewerker. Op 1 september 2016 is de functie van werknemer komen te vervallen, ten gevolge waarvan hij op grond van het afspiegelingsbeginsel in beginsel voor ontslag in aanmerking kwam. Bij brief van 12 augustus 2016 heeft Strukton aan werknemer bericht dat hij per 1 september 2016 zou worden herplaatst in de (passende) functie van technisch administratief medewerker. Daarbij heeft Strukton aangegeven dat werknemer zich op bepaalde gebieden – zoals communicatie, proactiviteit en flexibiliteit – moest ontwikkelen om de passende functie naar behoren uit te kunnen voeren. Om die reden heeft Strukton aangegeven het functioneren van werknemer in de periode september 2016 tot 1 maart 2017 (de proefperiode) regelmatig te evalueren. In de proefperiode hebben partijen meerdere voortgangsgesprekken gevoerd. Op 3 mei 2017 is tijdens een beoordelingsgesprek aan werknemer medegedeeld dat zijn functioneren met een onvoldoende is beoordeeld. Nadien heeft werknemer nog voor een deel in de functie van technisch administratief medewerker gewerkt. In december 2017 heeft Strukton een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 14 februari 2018 heeft het UWV geweigerd toestemming voor het ontslag te verlenen. Strukton verzoekt thans ontbinding op de a-grond.

### *Oordeel*

#### *Proefplaatsing*

De kantonrechter stelt voorop dat het geschil tussen partijen toegespitst is op de vraag of herplaatsing van werknemer in de functie van technisch administratief medewerker al dan niet geslaagd is. Werknemer voert aan dat deze vraag bevestigend moet worden beantwoord, omdat de functie van technisch administratief medewerker door Strukton als passend werd beschouwd en werknemer ook in die functie is geplaatst. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. Uit de brief van 12 augustus 2016 kan worden afgeleid dat Strukton slechts wenste te onderzoeken of de functie van technisch administratief medewerker voor werknemer passend was c.q. passend kon worden. Hieruit volgt dat Strukton gebruik heeft gemaakt van

een proefplaatsing om de passendheid van de functie te onderzoeken. Naar het oordeel van de kantonrechter kan deze proefplaatsing als een geschikt middel worden beschouwd. Dit volgt ook uit de zinsnede 'al dan niet met behulp van scholing' (zie art. 7:669 lid 1 BW), waaruit volgt dat een werkgever aan een werknemer een functie mag aanbieden die passend voorkomt, maar waarvoor wel geldt dat de werknemer nog zal moeten bewijzen of hij voor die functie daadwerkelijk geschikt is of binnen een kort tijdsbestek geschikt zal kunnen worden.

### *Goed werkgeverschap*

Verder oordeelt de kantonrechter dat – op grond van goed werkgeverschap – van een werkgever mag worden verwacht dat hij tijdens een proefplaatsing duidelijk en zorgvuldig met een werknemer communiceert over (1) de concrete verwachtingen van het functioneren, (2) het tijdsbestek waarin een bepaald niveau van functioneren moet zijn behaald én (3) over de wijze waarop dat functioneren wordt beoordeeld. Strukton heeft die duidelijkheid echter onvoldoende geboden. Allereerst geldt dat Strukton na verloop van de proefperiode niet direct haar bevindingen aan werknemer heeft medegedeeld en evenmin aan hem heeft laten weten dat de termijn van proefplaatsing zou worden verlengd. Voorstelbaar is dan ook dat werknemer op of na 1 maart 2017 in de veronderstelling verkeerde dat hij als 'geplaatst' in de functie van technisch administratief medewerker kon worden beschouwd. Daarnaast is niet gebleken dat het functioneren van werknemer tijdens de voortgangsgesprekken als 'onder de maat' is bestempeld. Hoewel Strukton in dit verband verbeterpunten heeft geformuleerd, komt daaruit niet het beeld naar voren dat werknemer de werkzaamheden niet op het vereiste niveau heeft uitgevoerd en/of te weinig verbetering heeft laten zien. Verder wordt het Strukton aangerekend dat zij onvoldoende voortvarend heeft gehandeld door het dienstverband van werknemer te lang in stand te laten, waarbij werknemer ook nog een deel van de functie van technisch administratief medewerker bleef verrichten. De kantonrechter concludeert dan ook dat werknemer te lang in onzekerheid is gelaten over zijn positie binnen Strukton en dat die onzekerheid voor rekening en risico van Strukton dient te komen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 16-07-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2018:5742

**Zaaknummer:** 6818529 \ VZ VERZ 18-8539

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** S.B. Bijkerk en Y. Peters

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 1 onderdeel b BW, 7:671b lid 2 BW, 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 onderdeel a BW