

RECHTSPRAAK

## Stichting Rivierduinen/werkneemster

***Afwijzing ontbindingsverzoek (d-grond) na verbetertraject van zes maanden. Werkgever laat na een functieomschrijving over te leggen, zodat kritiek op functioneren werkneemster niet aan de functie-eisen kan worden getoetst. Ook ontbreekt inhoudelijke onderbouwing van kritiek in beoordelingsverslag.***

### *Feiten*

Werkneemster is in augustus 2003 in dienst getreden bij Stichting Rivierduinen. Tot in de herfst van 2016 vervulde werkneemster de functie van medewerker zorgadministratie voor het behandelteam ouderenpsychiatrie. Eind 2016 heeft een reorganisatie plaatsgevonden, als gevolg waarvan werkneemster op een andere functie diende te solliciteren. Werkneemster heeft na de sollicitatie een assessment gevolgd, waarna zij voor de functie van medewerker decentrale zorgadministratie en medewerker voor de familieraad geschikt werd bevonden. Dit betrof een qua inhoud en uitvoering substantieel zwaardere functie dan de vorige. Na een beoordelingsgesprek eind 2017 diende werkneemster een verbetertraject te volgen volgens een door de werkgever opgesteld verbeterplan. Het verbetertraject heeft zes maanden geduurd. In juli 2018 heeft werkneemster aangegeven dat de uitvoering van het verbeterplan een te zware druk op haar legt. Nadien is op aangegeven van werkneemster een loopbaantraject gestart, dat een aantal maanden later door werkgever is stopgezet. Op 11 februari 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkgever verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege disfunctioneren (d-grond).

### *Oordeel*

De kantonrechter stelt allereerst vast dat sprake is van een opzegverbod, maar dat dit niet in de weg staat aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van werkneemster. Ten aanzien van de aangevoerde primaire ontslaggrond (disfunctioneren) overweegt de kantonrechter als volgt. Vooropgesteld wordt dat werkgever heeft nagelaten een omschrijving van de werkzaamheden behorend bij de nieuwe functie van werkneemster over te leggen, zodat de kritiek op werkneemster niet aan de eisen van de functie kan worden getoetst. In het verslag van het beoordelingsgesprek staan vier punten opgenomen waarop werkneemster volgens werkgever onvoldoende presteert. Van die kritiek is echter geen inhoudelijke onderbouwing opgenomen. De kantonrechter stelt vast dat een concrete, objectieve toetsing van het functioneren aan de functie-eisen ontbreekt. Of het oordeel over

het functioneren op concrete, objectieve en verifieerbare criteria is gestoeld, kan reeds op grond van het voorgaande niet aan het beoordelingsverslag worden ontleend. Voorts overweegt de kantonrechter dat, anders dan werkgever meent, voor de vraag of de werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt of sprake is van disfunctioneren in dit geval wel relevant is dat werkneemster in voorgaande jaren niet eerder op haar functioneren is aangesproken. Uit het beoordelingsverslag valt immers op te maken dat werkneemster ook wordt verweten dat zij onvoldoende kennis van de GGZ, de organisatie en de wet- en regelgeving heeft en dat zij fouten maakt in de registratie, hetgeen zonder toelichting niet valt te rijmen met de omstandigheid dat zij gedurende dertien jaar onbetwist vlekkeloos heeft gefunctioneerd. Daaraan doet de reorganisatie en wijziging van functie niet af. Werkgever heeft nog aangevoerd dat de wijze van beoordelen en de eenzijdige vorm van het gesprek en de verslaglegging is voorgeschreven door de binnen werkgever geldende regeling, die met de OR en de bonden is overeengekomen. Daarmee gaat de werkgever er echter aan voorbij dat er geen voorschrift is dat verbiedt om voorafgaand aan een beoordeling de werknemer eerst informeel te wijzen op gesignaleerde tekortkomingen en de gelegenheid te bieden eventuele verbeterpunten aan te pakken. Dit klemt temeer waar na een reorganisatie meer van de medewerkers in de organisatie wordt verwacht. De stappen die vervolgens in het verbetertraject zijn gevolgd kunnen evenmin worden getoetst, omdat een beschrijving van de functie-eisen ontbreekt en omdat het beoordelingsverslag onvoldoende concrete en objectieve uitgangspunten biedt. De kantonrechter overweegt tot slot dat de hoeveelheid verbeterpunten en aanwijzingen in het verbeterplan en de eisen die de werkgever daaraan heeft gekoppeld grond bieden voor de aanname dat werkneemster terecht heeft opgeworpen dat zij werd overvraagd. Een en ander brengt met zich dat van een voldragen d-grond geen sprake is. Bovendien is niet voldaan aan de herplaatsingsverplichting. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 15-07-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2019:11277

**Zaaknummer:** 7727548 / EJ VERZ 19-83762

**Rechters:** M.H. Rochat

**Advocaten:** R. Bijlsma en P. Chr Snijders

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b BW