

RECHTSPRAAK

Sportbedrijf Rotterdam B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de d-grond met toepassing van de gezichtspunten van de Hoge Raad van 14 juni 2019. Werknemer heeft zich onvoldoende ingezet voor verbetering van zijn functioneren. Gezien zijn leidinggevende functie had werknemer zich naar aanleiding van de vele terechtwijzingen moeten realiseren dat de door werkgeefster aangestipte punten serieus waren.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2001 bij de gemeente Rotterdam, afdeling Dienst Sport & Recreatie in dienst getreden. Met ingang van 1 januari 2018 is deze afdeling verzelfstandigd en is werknemer in dienst bij rechtsopvolgster Sportbedrijf Rotterdam B.V. (Hierna: Sportbedrijf) in de functie van Locatiemanager C. Sportbedrijf exploiteert en faciliteert zwembaden, gymzalen en sporthallen in Rotterdam. Tot 2017 was Rotterdam Noord het werkgebied van werknemer. Dhr. X is toen de leidinggevende geweest van werknemer. In 2017 is aan werknemer het werkgebied Rotterdam Zuid toegewezen. Per april 2018 is hij teruggekeerd naar zijn werkgebied Rotterdam Noord. Vanaf september 2018 is X wederom de leidinggevende van werknemer. Vanaf 4 oktober 2018 stuurt X bila-verslagen aan werknemer, waarin onder meer aandacht wordt besteed aan de werkwijze rondom klachtafhandeling en inzicht in de werkzaamheden van werknemer. Vanaf 2 november 2018 wordt tussen X en werknemer gecommuniceerd over klachten over de schoonmaak van de gymzalen. Tijdens het functioneringsgesprek op 17 januari 2019 tussen X en werknemer met betrekking tot de periode vanaf 1 september 2018, is het functioneren van werknemer beoordeeld met 'onvoldoende'. In januari en februari 2019 hebben partijen gesproken over een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Daartoe heeft Sportbedrijf Rotterdam een voorstel gedaan voor een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft dit voorstel uiteindelijk afgewezen en zich beschikbaar gesteld voor het eigen werk. Daarop is op initiatief van Sportbedrijf Rotterdam tussen partijen in maart 2019 een mediationtraject opgestart. Medio april 2019 is het mediationtraject beëindigd zonder dat dit tot resultaten heeft geleid. Sportbedrijf Rotterdam heeft vervolgens aan werknemer een loopbaantraject aangeboden bij de gemeente Rotterdam. Ook dat heeft niet geleid tot overeenstemming. Sportbedrijf verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de d-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt uit de vier functioneringsverslagen niet dat werknemer consequent ondermaats presteerde. Wel komt uit de beoordelingen als een rode draad naar voren dat werknemer een gesloten type is die meer gericht is op personeel dan op de financiële kant en dat Sportbedrijf Rotterdam hem aanspoorde om zich meer te richten op marketing en communicatie. De door werknemer aangevoerde externe factoren doen er echter niet aan af doen dat hij verantwoordelijk is voor de dagelijkse aansturing van de facilitair medewerkers, het voorkomen en afhandelen van klachten en de planning/roostering. Door niet inzichtelijk te maken hoe hij zijn team aanstuurt en door de aanhoudende klachten over de schoonmaak van en de toegang tot de locaties niet adequaat af te handelen, is werknemer tekortgeschoten in zijn functioneren. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Sportbedrijf Rotterdam met de herhaaldelijk gegeven, concrete aanwijzingen en waarschuwingen (vanuit verschillende hoeken) werknemer serieus en reëel in de gelegenheid gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Het standpunt van werknemer dat er begeleiding op de werkvloer had moeten plaatsvinden, wordt niet gevolgd. In dit geval is sprake van een leidinggevende functie met een hoge mate van verantwoordelijkheid, waarbij werknemer direct contact heeft met klanten. Indien hij fouten maakt, bijvoorbeeld doordat hij de pasjes niet goed heeft geactiveerd en de klant dus geen toegang heeft tot de locatie, heeft dat direct gevolgen voor de te behalen omzet. Verder geldt dat Sportbedrijf Rotterdam thans (maar) vier locatiemanagers heeft, zodat het disfunctioneren van een van de locatiemanagers een behoorlijke impact heeft op de organisatie. Gelet op de verantwoordelijkheid die zijn functie met zich brengt en de gevolgen van zijn handelen, had werknemer naar aanleiding van de vele terechtwijzingen en waarschuwingen zich moeten realiseren dat de door Sportbedrijf Rotterdam aangestipte punten serieus waren. De inhoud en de toonzetting van de e-mailberichten waren duidelijk. Het relatief korte tijdsverloop vanaf de aanwijzingen (oktober 2018) tot en met het gesprek op 17 januari 2019, waarin Sportbedrijf Rotterdam een beëindigingsvoorstel doet aan werknemer, doet niet af aan de ernst van het disfunctioneren voor de organisatie. Daarbij komt dat werknemer in het verleden al is aangesproken op zijn gesloten houding, waarbij hij is verzocht meer openheid van zaken te geven over zijn werkzaamheden c.q. beter te communiceren. Een deel van de instructies vanaf oktober 2018 zag ook op de gebrekkige communicatie vanuit werknemer, zodat dit aspect al veel langer speelde en bij werknemer reeds bekend kon worden verondersteld. Al met al heeft werknemer zich onvoldoende ingezet voor verbetering. Dat leidt tot het oordeel dat sprake is van ongeschiktheid van werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub d BW. Wat betreft herplaatsing heeft Sportbedrijf Rotterdam gesteld dat zij met werknemer heeft gezocht naar interne mogelijkheden, maar dat deze er niet waren. Dat is door werknemer niet betwist, zodat daarvan uit wordt gegaan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:7522

Zaaknummer: 7933324 / VZ VERZ 19-15738

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: B.J. Bongaards en J. Marges

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