

RECHTSPRAAK

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren.
Geen schending herplaatsingsplicht.****Feiten*

Werknemer is in dienst van de staat in de functie van senior medewerker vastgoed en infrastructuur. In december 2018 en november 2019 hebben personeelsgesprekken plaatsgevonden, waarvan in het verslag als conclusie is vermeld dat de prestaties niet volledig overeenkomen met afspraken en verwachtingen, waardoor op onderdelen verbeteringen nodig is. Op 19 juni 2020 heeft werknemer een waarschuwingsbrief ontvangen wegens het verzenden van een brief waarvoor hij de bevoegdheid niet had. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de inhoud van de waarschuwingsbrief. Ook hierna hebben enkele incidenten plaatsgevonden, waardoor in het beoordelingsverslag van werknemer van november 2020 is opgenomen dat prestaties achterblijven en een verbetertraject noodzakelijk is. In maart 2021 heeft opnieuw een personeelsgesprek plaatsgevonden waarin is benoemd dat een verbetertraject urgent en niet vrijblijvend is. De inhoud van het verbetertraject is op 15 april 2021 met werknemer besproken en op 29 april 2021 door werknemer ondertekend. Vanwege het verbetertraject hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden, waarvan gespreksverslagen zijn gemaakt. In het laatste gespreksverslag is geconcludeerd dat het verbetertraject niet tot een voldoende verbetering heeft geleid. In verband met de conclusie omtrent het verbetertraject is een herplaatsingsonderzoek gestart. Aan dit onderzoek heeft werknemer niet meegewerkt, zodat herplaatsing niet heeft plaatsgevonden. De staat verzoekt ontbinding op de d-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door de staat naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op. Het beeld wat beide partijen over en weer hebben geschetst is een beeld waarin werknemer de noodzaak voelt om over beslissingen in discussie te treden om zijn mening te verwoorden. Hoewel werknemer het voeren van een discussie niet als onoverkomelijk ziet, leidt dit wel voor een vertraging in de voortgang van dossiers en worden daarmee instructies niet (tijdig) uitgevoerd. Van werknemer mag worden verwacht dat deze voor zijn eigen mening uitkomt, maar hij realiseert zich blijkbaar niet wanneer hij zich moet neerleggen bij het antwoord of instructie van zijn leidinggevende. Dat volgt naar het oordeel van de kantonrechter uit de verschillende casusposities die de staat aan de orde heeft gesteld en waarvan werknemer betwist dat hij verantwoordelijk is. De ongeschiktheid van een werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid vormt een redelijke grond voor beëindiging wanneer de werkgever de

werknemer tijdig in kennis heeft gesteld van de kritiek op het functioneren en de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Uit de personeelsgesprekken volgt dat werknemer in de ogen van de staat niet naar behoren functioneerde. Daarom is in het gesprek van 25 maart 2021 een verbeterplan aangekondigd. Ook zijn de verbeterpunten voldoende concreet omschreven, zodat het voor werknemer duidelijk had moeten zijn wat er van hem werd verwacht. Daarnaast hebben gedurende het verbetertraject meermaals gesprekken plaatsgevonden zodat werknemer ook gedurende het traject meermaals in de gelegenheid gesteld is om zijn functioneren te verbeteren. Van verbeteren is echter onvoldoende gebleken. Ook is er geen reden om te oordelen dat herplaatsing nog mogelijk is, nu werknemer zelf niet aan de herplaatsingsprocedure heeft willen meewerken. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden wegens disfunctioneren onder toekenning van een transitievergoeding. Aan werknemer komt geen billijke vergoeding toe omdat niet is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen door de Staat.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:8500

Zaaknummer: 9662310 AZ VERZ 22-7

Rechters: Zander

Advocaten: mr. H.A. Westra en L.M. Draaijer

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 BW, 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 sub d BW