

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens disfunctioneren. Werknemer heeft slechts een klein deel van de doelen van het verbetertraject gehaald, terwijl de werkgever zich in het traject voldoende heeft ingespannen.*Feiten*

Werknemer is vanaf medio 2000 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Bedrijfsvoeringsorganisatie Shared Service Center ONS ('ONS'), laatstelijk in de functie van infrastructuurbeheerder werkplek. Op 12 mei 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de maanden daarna is hij gere-integreerd. Medio 2021 heeft ONS aan werknemer te kennen gegeven dat hij niet alle taken van zijn functie beheerst. Partijen zijn vervolgens eind januari 2022 een mediationtraject ingegaan. Aan het einde van dat traject, op 22 maart 2022, hebben partijen kort gezegd afgesproken dat werknemer in zijn functie werkzaam zou blijven en dat hij een opbouwtraject zou doorlopen om zijn kennis- en vaardighedenniveau op het niveau van zijn functie te brengen. De planning van het opbouwtraject is vervolgens gaandeweg meermaals aangepast. Uiteindelijk heeft werknemer slechts een klein deel van (de eerste fase van) het opbouwtraject afgerond. Op 1 februari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Naar aanleiding daarvan heeft ONS een vaststellingsovereenkomst naar werknemer gestuurd. Deze vaststellingsovereenkomst heeft werknemer niet ondertekend. ONS heeft werknemer met ingang van 23 maart 2023 op non-actief gesteld. ONS verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van verwijtbaar handelen en subsidiair op grond van ongeschiktheid voor de bedongen arbeid.

Oordeel

Primair verzoekt ONS ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Het verwijt dat ONS werknemer maakt, komt erop neer dat werknemer in het kader van het opbouwtraject niet heeft gedaan wat van hem verwacht mocht worden. Hiertoe heeft ONS kort gezegd aangevoerd dat werknemer gedurende een periode van negen maanden alle kansen heeft gehad om vier basale certificaten te behalen en dat hij in die periode op een bepaald moment geen enkele concrete stap meer heeft gezet in de richting van het behalen van de doelen. Uit de overgelegde stukken volgt dat werknemer steeds akkoord is gegaan met de wijziging van zijn functie. Verder wordt vastgesteld dat in de periode na de aanvang van het opbouwtraject tussen werknemer en zijn leidinggevenden veelvuldig is gecommuniceerd over de voortgang en de planning van het opbouwtraject. Uit de betreffende e-mails blijkt dat het opbouwtraject moeizaam verliep, maar kan naar het oordeel van de kantonrechter niet de conclusie worden getrokken dat ONS zich onvoldoende heeft ingespannen om het opbouwtraject te laten slagen. Ook het betoog van werknemer dat de

planning van het opbouwtraject te ambitieus en niet realistisch was, wordt niet gevolgd. ONS heeft zich voldoende ingespannen om het functioneren van werknemer op het gewenste niveau te brengen. Zij heeft met hem een maatwerk-opbouwtraject afgesproken en hem voldoende ondersteuning aangeboden om het opbouwtraject te laten slagen. Vaststaat dat dit laatste niet gelukt is. Om daaraan de conclusie te verbinden dat werknemer ter zake een verwijt te maken valt, gaat de kantonrechter echter te ver omdat niet is gebleken dat werknemer bewust of moedwillig de doelen en deadlines van het opbouwtraject niet heeft behaald. Uit de overgelegde e-mails blijkt namelijk dat ook werknemer inspanningen heeft geleverd om het opbouwtraject te laten slagen, maar dat met name ervaren stress van het studeren (door tijdsdruk en moeilijkheid) en ervaren druk om examens te doen hem parten speelden. Voor zover het ontbindingsverzoek is gebaseerd op de e-grond wordt dit dan ook afgewezen. De ontbinding wordt wel toegewezen op de d-grond. Partijen zijn het erover eens dat werknemer niet de bij zijn functie behorende werkzaamheden van systeembeheer kan verrichten, terwijl de kantonrechter ook van oordeel is dat werkgeefster werknemer voldoende tijd en mogelijkheden heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren. Aan werknemer komt een transitievergoeding toe. Voor de berekening van de transitievergoeding dient de garantietoelage te worden meegenomen, zodat de transitievergoeding wordt bepaald op een bedrag van € 43.442 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:4002

Zaaknummer: 10426775 EJ VERZ 23-98

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: W.J.F. Nieuwenhuis en J.W. Wijers

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW