

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens o.a. disfunctioneren afgewezen. Aan het verbetertraject en de herplaatsingsinspanningen van een grote werkgever zoals KLM mogen hogere eisen worden gesteld.*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 1989 in dienst getreden van de Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM). Sinds april 2021 is de functie van werknemer Consultant Decision Support Network Supply Management (hierna: consultant DCS) tegen een salaris van € 6.226,82 en een demotietoeslag van €785,24 bruto per maand. In februari 2022 is aan werknemer medegedeeld en per e-mail bevestigd dat zijn *change management skills* onvoldoende zijn, waarna een verbetertraject is gestart. In het verbeterplan van maart worden als verbeterpunten onder meer genoemd: het tonen van begrip, verbinden en motiveren. In mei is aan werknemer geschreven dat daarop onvoldoende voortgang is geboekt. In juni is dezelfde conclusie getrokken en is besproken dat werknemer een omslag in gang moet zetten. In de eindevaluatie op 27 juli 2022 heeft KLM werknemer laten weten dat zij geen match ziet op de functie van DCS. Partijen hebben daarop een geregisseerd mobiliteitstraject gestart. De afspraken die daarover zijn gemaakt zijn vastgelegd in een door werknemer voor akkoord getekende brief van 26 oktober 2022: KLM zal werknemer helpen bij het vinden van een andere (interne of externe) passende functie. In de brief staat dat het traject niet vrijblijvend is, dat werknemer niet zal terugkeren naar zijn oude functie en dat hij moet voldoen aan de verplichtingen die horen bij dit traject zoals actief solliciteren. Als hij daar niet aan zou voldoen, dan zou dat consequenties kunnen hebben waaronder ontslag. In het evaluatiegesprek d.d. 11 mei 2023 zijn het vervolgtraject en eventuele beëindigingsmogelijkheden besproken. Op 21 juli, 8 augustus, 27 september en 17 oktober 2023 is vastgesteld dat geen concreet resultaat is geboekt en dat een ontbindingsprocedure zal worden gestart als na afloop van het mobiliteitstraject geen passende functie zou zijn gerealiseerd. Op 8 november 2023 is het traject geëindigd. KLM verzoekt ontbinding wegens disfunctioneren, verwijtbaar handelen of een combinatie daarvan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verbetertraject heeft in feite bestaan uit het opstellen van een verbeterplan en twee evaluatiegesprekken, alsmede uit een aantal onlinecursussen. De kantonrechter is van oordeel dat van een grote werkgever als KLM bij een werknemer met een arbeidsverleden zoals dat van werknemer meer had mogen worden verwacht. KLM heeft drie verbeterpunten genoemd. Gebleken is niet dat KLM daarbij hulp en ondersteuning heeft aangeboden in de vorm van een trainer of coach, hetgeen wel voor de hand had gelegen. Ook

de omstandigheden dat het verbetertraject feitelijk ongeveer vier maanden (relatief kort) heeft geduurd, sprake is van een langdurig dienstverband (ruim 30 jaar) en werknemer bij de start van het verbeterplan 63 jaar was (vier jaar voor zijn pensioen) worden hierbij in aanmerking genomen. Dat het niveau van de functie van werknemer redelijk hoog is, doet daar onvoldoende aan af, temeer omdat niet is gebleken van eerder onvoldoende functioneren en KLM zelf stelt dat niet alles wat werknemer deed slecht was. Vervolgens heeft een mobiliteitstraject plaatsgevonden. Een dergelijk traject heeft een ander doel dan een verbetertraject. Onvoldoende is gebleken dat de consequenties daarvan voldoende duidelijk zijn gemaakt aan werknemer. De conclusie is dat het aan een serieus en reëel verbetertraject heeft ontbroken. Er is daarom geen sprake van disfunctioneren. Ook zijn de herplaatsingsinspanningen voor een werkgever als KLM te gering geweest. Verder is evenmin sprake van verwijtbaar handelen of de combinatiegrond. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. De tegenverzoeken van werknemer worden tot slot ook afgewezen. KLM heeft het Sociaal Plan eerder terecht toegepast en werknemer op de juiste wijze ingedeeld en er is in dit geval geen plaats voor een immateriële schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2907

Zaaknummer: 10821194 \ AO VERZ 23-152

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: E. Lehmann

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