

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens langdurig disfunctioneren. Werkgeefster heeft voldoende mogelijkheden tot verbetering geboden en heeft ook aan haar herplaatsingsverplichtingen voldaan.*Feiten*

Werknemer is op 23 juli 1990 in dienst getreden bij de toenmalige gemeente Ouderkerk aan den IJssel. Na een gemeentelijke herindeling is werknemer vanaf 1 januari 2015 werkzaam bij de gemeente Krimpenerwaard (hierna: gemeente) in de functie van medewerker ruimtelijke ordening binnen het team Vergunningen, Toezicht en Handhaving. De gemeente heeft na de herindeling vanaf 2016 kritiek geuit op zijn functioneren. In juli 2021 heeft de gemeente een verbetertraject voorgesteld. Het startpunt van het verbetertraject was een ontwikkelassessment. Nadat dit in eerste instantie door werknemer van de hand was gewezen, heeft hij in oktober 2021 meegewerkt aan een assessment. Nadat partijen de conclusies uit het assessmentrapport hadden geëvalueerd en het niet eens konden worden over de ontwikkelpunten en het verbetertraject heeft de gemeente werknemer eerst buitengewoon verlof verleend en vervolgens in december 2021 geschorst. Via een kort geding is de gemeente veroordeeld werknemer in de gelegenheid te stellen zijn werkzaamheden op de gebruikelijke en overeengekomen wijze te verrichten. Vervolgens heeft de gemeente een ontbindingsverzoek ingediend, dat is afgewezen, omdat de gemeente niet voldoende inspanningen had verricht om het functioneren van werknemer te verbeteren. De gemeente heeft in mei 2022 een verbeterplan opgesteld om het functioneren van werknemer naar het vereiste niveau te brengen. In mei 2023 vindt er een eindbeoordeling plaats. Het functioneren van werknemer is niet voldoende verbeterd, maar zelfs verslechterd. In juni 2023 dient de gemeente wederom een ontbindingsverzoek in, dat ook wordt afgewezen omdat de gemeente onvoldoende herplaatsingsinspanningen had verricht. De gemeente heeft vervolgens een nieuw herplaatsingsonderzoek gestart. Medio december sluiten partijen een vaststellingsovereenkomst, waarbij werknemer de overeenkomst binnen de bedenkttermijn heeft ontbonden. De gemeente dient opnieuw een ontbindingsverzoek in. Werknemer is het met een ontbinding niet eens omdat een redelijke grond ontbreekt en de gemeente ten onrechte blijft inzetten op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt wedertewerkstelling en in het geval van een ontbinding toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid, aangezien hij ondanks diverse inspanningen van de gemeente gedurende

een lange periode er niet in geslaagd is zijn functioneren te verbeteren. In dit geval moet worden uitgegaan van de oorspronkelijke functie van werknemer, inclusief alle werkzaamheden met betrekking tot de vergunningsaanvragen. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn stelling dat het ontbindingsverzoek en het vermeende disfunctioneren enkel betrekking kunnen hebben op zijn huidige functie, in die zin dat de aangepaste functie de bedongen arbeid is geworden en dat hij al is gesanctioneerd doordat de gemeente zijn functie eenzijdig heeft gewijzigd. Duidelijk is immers dat de gemeente werknemer niet heeft beoordeeld op zijn aangepaste takenpakket, maar op zijn oorspronkelijke functie. Het standpunt van werknemer valt ook niet te rijmen met zijn tegenverzoek om de gemeente te veroordelen hem in de gelegenheid te stellen zijn bedongen werkzaamheden weer in volle omvang te kunnen uitvoeren. De gemeente heeft werknemer na een lange voorgeschiedenis inmiddels meer dan serieuze en reële mogelijkheden tot verbetering geboden, waarbij hem ruimschoots de tijd en begeleiding is gegeven om inzicht te krijgen in zijn verbeterpunten. Naast de intensieve training-on-the job heeft werknemer diverse coachingsessies gevolgd om te werken aan zelfreflectie, lerend vermogen en flexibiliteit en heeft hij cursussen op het gebied van communicatie en timemanagement gevolgd. De inspanningen van beide partijen hebben er niet toe geleid dat de bezwaren van de gemeente met betrekking tot het functioneren van werknemer zijn weggenomen. De kantonrechter is van oordeel dat de gemeente zich inmiddels voldoende heeft ingespannen om te komen tot herplaatsing van werknemer in een andere passende functie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 oktober 2024. De tegenverzoeken van werknemer worden afgewezen. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:7593

Zaaknummer: 11071051 VZ VERZ 24-4374

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: W. van Wijngaarden en J.C.A. Ettema

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW