

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren. Verbetertraject en instructierecht.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 augustus 2021 bij werkgeefster in dienst in de functie van monteur B met een salaris van € 3.675 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Vanaf 1 januari 2024 krijgt werknemer een leidinggevende die van werkgeefster de opdracht heeft gekregen om structuur terug te brengen, taken en bevoegdheden te herijken en werkprocessen te implementeren. In de periode van 9 juli 2024 tot 27 november 2024 heeft een verbetertraject plaatsgevonden. In het kader van het verbetertraject zijn een aantal verbeterpunten voor werknemer opgesteld, die zijn vastgelegd in het Persoonlijk Verbeter- en Ontwikkelingsplan (PVOP). Partijen hebben afgesproken dat er evaluatiegesprekken zullen plaatsvinden en dat het verbetertraject maximaal zes maanden zou duren. Werkgeefster is van oordeel dat het functioneren van werknemer niet is verbeterd en stelt werknemer met ingang van 27 november 2024 met behoud van zijn salaris vrij van zijn werkzaamheden. Werkgeefster verzoekt ontbinding primair op de d-grond en subsidiair op basis van de g-grond en meer subsidiair op de i-grond. Werknemer verzoekt tot afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Oordeel

De kantonrechter vindt dat er sprake is van een voldragen d-grond. Tussen partijen staat vast dat met de benoeming van de leidinggevende in de functie van manager operations met ingang van 1 januari 2024 een 'andere wind' is gaan waaien binnen de afdeling Inspectie & Revisie. Werknemer is werkzaam op deze afdeling. Werkgeefster mag als werkgever binnen redelijke grenzen de organisatie van het werk (opnieuw) inrichten op de wijze dat dat haar met het oog op de bedrijfsbelangen goeddunkt. Werknemer moet zich hier als goed werknemer aan conformeren. Hij is verplicht zich te houden aan de voorschriften van de werkgever omtrent het verrichten van de arbeid en de voorschriften die strekken ter bevordering van de goede orde binnen het bedrijf. Nadat werkgeefster begin 2024 aan werknemer kenbaar heeft gemaakt dat zij niet tevreden is over zijn functioneren, is op 9 juli 2024 een verbetertraject gestart. Werknemer heeft in deze procedure weliswaar aangevoerd dat hij het niet eens is met het verbetertraject en dat hij het verbeterplan daarom niet heeft ondertekend, maar hij heeft destijds geen bezwaar gemaakt tegen het verbetertraject en de afgesproken verbeterpunten. In het eindevaluatiegesprek van 27 november 2024 heeft werkgeefster vastgesteld dat werknemer zich onvoldoende heeft verbeterd met betrekking tot de nauwkeurigheid en tijdsbesteding van zijn werkzaamheden, onveilig werken, het betrekken van diverse collega's bij kwesties waar hij het niet mee eens is, zelfstandig werken

en het niet naleven van de gemaakte afspraken. Bij de vaststelling van werkgeefster dat werknemer zich onvoldoende heeft verbeterd, heeft zij als werkgever een zekere mate van beoordelingsruimte. Werknemer mag zich wel kritisch opstellen ten opzichte van veranderingen die naar zijn mening geen verbeteringen zijn, maar als werkgeefster vanuit haar bedrijfsbelang blijft vasthouden aan deze wijzigingen - zoals hier aan de orde -, moet werknemer de nieuwe instructies als goed werknemer opvolgen. Het is de kantonrechter voldoende gebleken dat hij dat, ondanks het verbetertraject, niet wil en ook niet doet. De conclusie is dat er sprake is van disfunctioneren van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juni 2025 waarbij werkgeefster de transitievergoeding dient te betalen. De kantonrechter kent geen billijke vergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5440

Zaaknummer: 11523463 VZ VERZ 25-616

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en P.K.B. Palazzi

Wetsartikelen: 7:66o BW; 7:66g BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:686a BW; 288 Rv