

# beschikking

---

## RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Nijmegen

zaakgegevens  
uitspraak van 2 februari 2018

### beschikking

in de zaak van

de besloten vennootschap

statutair gevestigd te  
**verzoekende partij**  
gemachtigde mr. A. Klaassen

en

wonende te  
**verwerende partij**  
gemachtigde mr. R.K.A. Kop

Partijen worden hierna en genoemd.

### 1. De procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift van 27 oktober 2017 met producties
- het verweerschrift van 9 december 2017 met producties
- het e-mailbericht van 1 januari 2018 van de gemachtigde van met producties
- het e-mailbericht van 3 januari 2018 van de gemachtigde van met daarbij een verwijzing naar e-mailcorrespondentie
- de reactie op het verweerschrift gedateerd 11 januari 2018 met daarbij producties
- het faxbericht van de gemachtigde van van 12 januari 2018 met productie 23
- het e-mailbericht van de gemachtigde van van 13 januari 2018 met daarbij producties
- het e-mailbericht van de gemachtigde van van 16 januari 2018 met producties
- het e-mailbericht van de gemachtigde van van 18 januari 2018.

1.2. Op 19 januari 2018 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht.

## 2. De feiten

2.1. exploiteert een supermarktformule. Zij onderhoudt eigen filialen (waarbij iedere afzonderlijke supermarkt heeft te gelden als een zelfstandige bedrijfsvestiging) en treedt op als franchisegever voor zelfstandige ondernemers. In totaal heeft 250 filialen.

2.2. is sinds 2006 op basis van een arbeidsovereenkomst bij werkzaam als afdelingschef vers (aanvankelijk in ) en draagt operationeel de verantwoordelijkheid voor de exploitatie en het beheer van de afdeling vers binnen de winkel, teneinde te voldoen aan de voor de winkelfunctie benodigde processen en de gestelde opbrengst-, omzet en kostendoelen op afdelingsniveau. Aanvankelijk was de arbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van één jaar, waarna per 27 november 2007 de overeenkomst voor onbepaalde tijd is voortgezet. Zijn bruto maandloon bedraagt laatstelijk € 2.944,93 bruto (exclusief vakantiegeld).

2.3. Jaarlijks zijn met functioneringsgesprekken (ook wel waarderingsgesprekken genoemd) gevoerd. In 2008 was het eindoordeel voldoende, in 2009 matig, in 2010 matig, in 2011 voldoende, in 2012 voldoende, in 2013 voldoende en in 2014 voldoende.

2.4. Bij brief van 11 september 2014 heeft bericht dat aan hem, naast zijn functie van afdelingschef, de functie van vervangend supermarktmanager te Groesbeek werd toegekend. Tevens is in die brief vermeld:

Als Afdelingschef met uw leeftijd, ervaring en arbeidsvoorwaarden dient u in uzelf te blijven investeren. Door verworven rechten past uw salaris niet meer in het organogram van ons filiaal te . Wij verwachten dat u zich de aankomende periode verder gaat ontwikkelen om voor doorgroeimogelijkheden in aanmerking te komen. Op dit moment komt u daarvoor niet in aanmerking. Persoonlijke ontwikkeling is naast het opdoen van praktijkervaring ook onlosmakelijk verbonden met het opdoen van nieuwe theoretische kennis (verbreding referentiekader). Vanaf uw indiensttreding in 2006 heeft u immers niet deelgenomen aan trainingen en/of opleidingen. Sinds enige tijd is de heer uw leidinggevende. Als ervaren manager kan hij u veel leren. Wij adviseren u hier gebruik van te maken.

Wij kunnen ons voorstellen dat de ontwikkelingen in uw privéleven, u de aankomende periode veel tijd en energie kost. Op het moment dat u klaar bent voor persoonlijke groei, verwachten wij dat u zelf met initiatieven komt. De spreekwoordelijke bal ligt bij u.

2.5. Op 16 april 2015 heeft een officiële waarschuwing gegeven, omdat hij nalatig zou zijn geweest met het hanteren van de zogenaamde HACCP procedures/instructies (die zien op hygiëne).

2.6. is in zijn functie afdelingschef vers door vervolgens overgeplaatst van naar

2.7. Op 15 juni 2015 heeft een waarderingsgesprek tussen partijen plaatsgevonden. Het eindoordeel was matig.

2.8. Bij brief van 16 juli 2015 heeft medegedeeld dat zij verwacht dat de komende maanden duidelijke verbeteringen zou laten zien, dat actief aan de slag zou gaan met de tijdens het functioneringsgesprek besproken verbeterpunten en dat een plan van aanpak zou opstellen samen met de supermarktmanager teneinde inzicht te krijgen in zijn functioneren en de vervolgstappen die noodzakelijk zijn om de functie van afdelingschef te behouden. Ook is medegedeeld dat op leidinggevend

---

niveau de nodige stappen moest maken en dat hij, om hem daarin te ondersteunen, was opgegeven voor de training 'De kunst van het leidinggeven'.

2.9. Vanaf eind februari 2016 tot ongeveer begin juli 2016 heeft in naast zijn functie als afdelingschef vers gewerkt als waarnemend supermarktmanager, zonder dat een supermarktmanager werkzaam was in het filiaal.

2.10. heeft op 18 april 2016 opnieuw een officiële waarschuwing van ontvangen, omdat de winkel zou hebben verlaten zonder dat een (andere) leidinggevende aanwezig was en omdat hij zich niet zou houden aan de werktijden, althans de kloktijden niet zou aanpassen.

2.11. Op 14 juni 2016 is door de districtsmanager, de heer , aangesproken, omdat schappen leeg zouden zijn, de winkel onaantrekkelijk en onverzorgd zou ogen en producten over de datum zouden zijn.

2.12. Op 16 juni 2016 heeft een waarderingsgesprek tussen partijen plaatsgevonden. Het eindoordeel was voldoende.

2.13. heeft bij brief van 14 juli 2016 een tweede officiële waarschuwing gegeven, omdat de verkrijgbaarheid en kwaliteit van producten op alle afdelingen slecht zou zijn, de houdbaarheid van producten niet op orde was en de hygiëne te wensen overliet. heeft dringend verzocht om orde op zaken te stellen in het filiaal en medegedeeld dat indien daar geen gehoor aan zou worden gegeven bij een volgende constatering dit consequenties zou kunnen hebben voor zijn dienstverband.

2.14. Bij brief van 16 september 2016 heeft , naar aanleiding van een op 5 september 2016 plaatsgevonden gesprek, bericht dat zijn functioneren op diverse momenten in de afgelopen maanden negatief ter sprake is geweest, dat zijn rol als afdelingschef en plaatsvervangend supermarktmanager onvoldoende heeft ingevuld en dat in het gesprek had aangegeven dat hij niet in staat is de rol van plaatsvervangend supermarktmanager naar behoren te vervullen vanwege gebrek aan managementkwaliteiten. Ook heeft , medegedeeld dat zij geen genoegen neemt met het huidige functioneren als afdelingschef vers en dat indien geen verbetering zou laten zien het dienstverband met hem beëindigd zou worden.

2.15. In diverse filiaalbegeleidingsrapporten uit 2016 en 2017 die zijn opgesteld door de districtsmanager van na een bezoek aan , te is vermeld dat onder meer derving, bestelgedrag/voorraadbeheer en hygiëne problematisch zijn op de afdeling vers.

2.16. In 2016 en 2017 zijn diverse gesprekken gevoerd tussen de supermarktmanager (aanvankelijk de heer en later mevrouw ) en , waarin onder meer de onder 2.15. vermelde punten aan de orde zijn geweest.

2.17. Op 12 juli 2017 heeft de training 'De kunst van het leidinggeven' met goed gevolg afgerond.

2.18. In de voortgangsrapportage van het jaarplan van ' e 2017 is in oktober 2017 onder meer vermeld:

Volledig ontspoort, het wordt alleen maar weer minder.

2.19. Op 3 oktober 2017 heeft een voorstel gedaan met als doel zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen. heeft op 13 oktober 2017 medegedeeld dat hij daar niet mee instemt.

### 3. Het verzoek en het verweer

3.1. verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen haar en te ontbinden, onder toekenning van een transitievergoeding van € 12.192,00 bruto en tegen de einddatum van vier weken na de datum van deze beschikking, en legt daaraan ten grondslag dat primair sprake is van disfunctioneren en subsidiair van een duurzame verstoring van de verhoudingen, zowel verticaal als horizontaal gezien. Meer subsidiair voert aan dat ontbinding dient plaats te vinden, omdat de arbeidsverhouding dusdanig is belast dat voortzetting daarvan in redelijkheid niet aan de orde is (zgn. Asscher-escape).

3.2. voert verweer en maakt in zijn e-mailbericht van 13 januari 2018 aanspraak op een billijke vergoeding van € 50.000,00 voor het geval dat geoordeeld wordt dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsrelatie.

3.3. Op de stellingen van partijen zal hierna, voor zover relevant, nader ingegaan worden.

### 4. De beoordeling

4.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden moet worden. In geval van ontbinding moet ook beoordeeld worden of aan een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding toegekend dient te worden.

4.2. Uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan. In de onderhavige zaak gaat het om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden op de d-grond, dan wel de g-grond.

4.3. Voorop gesteld wordt dat tussen partijen vaststaat dat het onderhavige verzoek geen verband houdt met een opzegverbod. heeft zich weliswaar op 5 december 2017 ziek gemeld, maar op dat moment was het ontbindingsverzoek, dat dateert van 27 oktober 2017, reeds ingediend.

#### *d-grond*

4.4. Uitgangspunt is dat het in eerste instantie aan de werkgever is om te beoordelen of een werknemer nog voldoet aan de eisen die aan een functie worden gesteld, maar dat niet tot ontbinding dient te worden overgegaan wanneer een werkgever niet in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen of zelfs blaam treft, zoals bijvoorbeeld in het geval een werknemer van de ene dag op de andere dag wordt ontslagen wegens onvoldoende functioneren terwijl hij daar nooit eerder op is aangesproken of de werkgever zich niet in voldoende mate heeft ingespannen om hierin verbetering aan te brengen. Dit betekent dat voldoende feiten en omstandigheden moeten komen vast te staan waaruit redelijkerwijs kan worden afgeleid dat sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid.

4.5. Uit de stellingen van [redacted], de overgelegde waarderingsgesprekken en andere stukken blijkt dat jaarlijks functioneringsgesprekken met [redacted] werden gevoerd en dat [redacted] vanaf 2015 meerdere officiële waarschuwingen heeft gehad. In september 2014 is besloten om [redacted] – naast de functie afdelingschef vers – de functie van vervangend supermarktmanager te laten vervullen. Op dat moment is [redacted] er reeds op gewezen dat hij vanaf zijn indiensttreding in 2006 nimmer had deelgenomen aan trainingen en/of opleidingen en dat [redacted] verwachtte dat [redacted] zelf met initiatieven zou komen. Medio 2015 is [redacted] overgeplaatst naar [redacted]. Het functioneren van [redacted] werd in juni 2015 als matig beoordeeld. In de samenvatting van het verslag van het functioneringsgesprek is onder meer vermeld dat ten aanzien van leidinggevende kwaliteiten en functionele aspecten er nog “een hoop moest gebeuren”, dat [redacted] de focus moest leggen op management en leidinggeven en dat hij zo spoedig mogelijk een opleiding daartoe moest gaan volgen. Een maand later heeft [redacted], naar aanleiding van een gesprek dat [redacted] had gevoerd met supermarktmanager de heer [redacted], schriftelijk medegedeeld dat [redacted] niet tevreden was met het functioneren van [redacted], dat afgesproken was dat [redacted] de komende maanden duidelijke verbeteringen moest laten zien en dat [redacted] actief aan de slag zou gaan met verbeterpunten, dat [redacted] een plan van aanpak zou opstellen in overleg met supermarktmanager [redacted] teneinde meer inzicht te krijgen in zijn functioneren en de vervolgstappen die noodzakelijk waren om de functie van afdelingschef te behouden. Ook is vermeld dat [redacted] om op leidinggevend niveau stappen te kunnen maken, had opgegeven voor het volgen van de training ‘De kunst van het leidinggeven’.

4.6. Vanaf eind februari 2016 tot ongeveer begin juli 2016 heeft [redacted] naast zijn functie als afdelingschef vers gewerkt als waarnemend supermarktmanager, zonder dat een supermarktmanager werkzaam was in het filiaal te [redacted]. In die periode heeft [redacted] opnieuw een officiële waarschuwing gekregen, omdat [redacted] de winkel zonder een leidinggevende zou hebben achtergelaten en omdat hij zich niet zou houden aan de werktijden. In juni 2016 is [redacted] aangesproken door de districtsmanager met de boodschap dat er schappen leeg waren, de winkel er onaantrekkelijk uitzag en onverzorgd oogde, en dat er producten over de datum waren. In diezelfde maand is het functioneren van [redacted] beoordeeld met “een krappe voldoende”. In de samenvatting van dat gesprek is vermeld dat [redacted] onvoldoende heeft laten zien “dat hij er voor wil gaan”, dat hij te weinig heeft gedaan met hetgeen een jaar eerder was besproken, dat hij het overzicht op de vers afdelingen (met uitzondering van groenten en fruit) kwijt is, dat [redacted] naar [redacted] is gegaan om schoon schip te maken, maar dat dat te lang heeft geduurd. [redacted] diende meer op treden als leider en daar naar te handelen. Eén maand later heeft [redacted] wederom schriftelijk een officiële waarschuwing gekregen, omdat de verkrijgbaarheid en kwaliteit van producten op alle afdelingen slecht zou zijn, de houdbaarheid van producten niet op orde was en de hygiëne te wensen overliet. [redacted] heeft [redacted] dringend verzocht om orde op zaken te stellen in het filiaal en dat indien daar geen gehoor aan zou worden gegeven bij een volgende constatering dit consequenties zou kunnen hebben voor zijn dienstverband. Op 16 september 2016 heeft [redacted] naar aanleiding van een op 5 september 2016 gevoerd gesprek bericht dat zijn functioneren op diverse momenten in de afgelopen maanden negatief ter sprake is geweest, dat [redacted] zijn rol als afdelingschef en plaatsvervangend supermarktmanager onvoldoende heeft ingevuld, dat [redacted] geen genoeg neemt met het huidige functioneren als afdelingschef vers en dat indien [redacted] geen verbetering zou laten zien het dienstverband met hem beëindigd zou worden. In diverse filiaalbegeleidingsrapporten uit 2016 en 2017 die zijn opgesteld door de districtsmanager van [redacted] na een bezoek aan [redacted] te [redacted] is vermeld dat onder meer derving, bestelgedrag/voorraadbeheer en/of hygiëne problematisch is/zijn op de afdeling vers, hetgeen ook de rode draad is in de periodieke gesprekken die de supermarktmanager in 2016 en 2017 heeft gevoerd met [redacted].

4.7. Uit het voorgaande chronologische overzicht volgt dat de afgelopen jaren steeds door is aangesproken op zijn functioneren en dat verbetering is uitgebleven. Zo heeft diverse schriftelijke waarschuwingen gehad, is tijdens (functionerings)gesprekken keer op keer aan de orde gesteld dat de leidinggevende capaciteiten van niet voldoen aan het gewenste niveau en dat op dit punt trainingen diende te volgen. Uiteindelijk heeft de training ‘De kunst van het leidinggeven’ pas medio 2017 afgerond, terwijl al jarenlang door erop was gewezen om trainingen op het gebied van management en leiding geven te volgen. Het enkele afronden van één training heeft de situatie overigens kennelijk niet wezenlijk verbeterd. Daarnaast was het onderwerp voorraadbeheer een steeds terugkerend aspect dat verbetering verdiende, waarin – zo volgt uit de diverse stukken – niet slaagde. Verder heeft al in juli 2015 aangegeven dat een plan van aanpak diende op te stellen en dat hij daarbij de hulp van een ervaren derde kon inschakelen. heeft tijdens de mondelinge behandeling weliswaar verklaard dat hij met supermarktmanager een verbeterplan heeft opgesteld, maar dat plan is niet overgelegd. Daarnaast is onweersproken dat er vele intensieve gesprekken met zijn gevoerd over zijn functioneren. De kantonrechter volgt dan ook in haar stelling dat de enkele en reeds veelvuldig – ook tijdens de mondelinge behandeling – gedane toezegging van dat hij “zijn schouders eronder zal zetten” onvoldoende vertrouwen geeft voor de toekomst.

4.8. Dat in het voorjaar van 2016 enige maanden als waarnemend supermarktmanager was aangesteld kan zo zijn, maar partijen zijn het er over eens dat dat geen succes was en dat in die periode enkel “op de winkel heeft gepast”. Bovendien is ook nadien aangesproken op zijn functioneren als afdelingschef vers. heeft nog aangevoerd dat supermarktmanager lovend over hem was. Dit strookt evenwel niet met haar schriftelijke verklaring die door is overgelegd, waarin spreekt over een ‘gedoogsituatie’ die wat haar betreft zo snel mogelijk beëindigd dient te worden, omdat geen manager is, en de overgelegde afschriften van de periodiek gevoerde gesprekken tussen en , waarin onder meer voorraadbeheer het springende punt is. Dat de functioneringsverslagen nooit met zouden zijn besproken, ligt niet voor de hand. Wat hier verder ook van zij, heeft daarnaast meerdere malen schriftelijk gewaarschuwd en hem schriftelijk medegedeeld dat hij niet goed functioneerde, zodat aangenomen wordt dat daarmee bekend was.

4.9. Het voorgaande leidt tot de slotsom dat voldoende is komen vast te staan dat ongeschikt is voor de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken. Ook is gebleken dat hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren aan te passen. Immers zowel in juli als in september 2016 heeft medegedeeld dat indien geen sprake zou zijn van (enige) verbetering zijn dienstverband zou worden beëindigd. wist dus in ieder geval op dat moment dat zijn functioneren onder de loep lag en ook werd gemonitord, alsook wat de gevolgen zouden zijn indien verbetering zou uitblijven. Niet gebleken is dat de ongeschiktheid het gevolg is van onvoldoende zorg van voor scholing of voor de arbeidsomstandigheden van . De kantonrechter is tegelijkertijd van oordeel dat geen verwijt te maken valt van de ontstane situatie, nu in deze zaak eerder sprake is van niet kunnen voldoen aan de gestelde eisen en onvoldoende is komen vast te staan dat niet wilde voldoen aan de gestelde eisen.

---

*herplaatsing*

4.10. Hoewel 250 vestigingen heeft (waarvan weliswaar ongeveer de helft door franchisenemers wordt gerund), is herplaatsing in dezelfde of een andere functie niet mogelijk, omdat niet gebleken is dat er thans vacatures op een vergelijkbaar of lager niveau zijn en evenmin de verwachting is dat deze op een redelijke termijn zullen ontstaan. heeft dit ook niet aangetoond. Vanwege het ontbreken van herplaatsingsmogelijkheden bestond er op grond van artikel 7:669 lid 1 BW ook overigens geen verplichting voor tot scholing van . Nu herplaatsing niet mogelijk is gebleken, wordt het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen en toegewezen.

*conclusie*

4.11. De arbeidsovereenkomst zal met ingang van 1 april 2018 worden ontbonden, waarbij rekening is gehouden met het bepaalde in artikel 7:671b, lid 8, aanhef en onder a BW.

*vergoeding*

4.12. De hoogte van de aan toe te kennen transitievergoeding is niet weersproken, zodat het in het verzoek vermelde bedrag van € 12.192,00 bruto toewijsbaar is.

4.13. Nu ontbinding plaatsvindt op de d-grond is het toekennen van een billijke vergoeding, die - overigens te laat - heeft verzocht in geval ontbonden zou worden op de g-grond, niet aan de orde.

*proceskosten*

4.14. De kantonrechter acht het redelijk dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen. De beschikking zal uitvoerbaar bij voorraad worden verklaard.

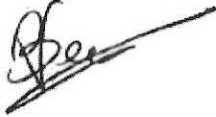
**5. De beslissing**

De kantonrechter,

- 5.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen;
- 5.2. bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 april 2018;
- 5.3. veroordeelt om aan een transitievergoeding te betalen van € 12.192,00 bruto;
- 5.4. verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;
- 5.5. compenseert de proceskosten in die zin dat partijen de eigen kosten dragen;
- 5.6. wijst af het meer of anders verzochte.

---

Deze beschikking is gegeven door de kantonrechter mr. S.H. Bokx-Boom en in het openbaar uitgesproken op 2 februari 2018.



AFSCHRIFT

Voor eensluidend afschrift.

De griffier van de rechtbank.

Datum: 2 februari 2018