



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Hoe hard zijn de regels van een verbetertraject voor de werkgever zelf?

In deze zaak gaat het om een medewerker Financiële Administratie. Hij bekleedt deze functie sinds juli 2012. Jaarlijks worden de werknemers door deze werkgever beoordeeld. In maart 2013 vindt een beoordelingsgesprek tussen de betreffende werknemer en zijn leidinggevende plaats. Tijdens dit gesprek komt naar voren dat werknemer bij twee van zijn drie hoofdtaken tekortschiet.

Partijen maken afspraken over het resultaat dat in 2013 behaald moet worden. Voor het resterende deel van 2013 spreken zij voor de twee achterblijvende functieonderdelen een stevig verbetertraject af. Op 7 juni 2013 stuurt werkgever een email aan werknemer dat het niet is gelukt om voor 1 juni 2013 de werkzaamheden voldoende onder de knie te krijgen, maar dat er wel progressie is. In ditzelfde bericht worden de verbeterpunten voor de komende tijd vastgelegd. In oktober volgt een e-mailbericht waarin het vertrouwen in werknemer wordt opgezegd. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden zonder toekenning van een vergoeding. Werkgever voert aan dat het functioneren van de werknemer ver onder het niveau is dat van hem mag worden verwacht.

Werknemer is het daar niet mee eens en voert onder andere aan dat werkgever zich niet aan zijn eigen beoordelingsregels heeft gehouden. Uit deze beoordelingsregels, die binnen het bedrijf gelden, blijkt dat een verbetertraject volgt als een werknemer op een verbeterpunt is gewezen of een slechte beoordeling heeft gekregen. De verbeterafspraken moeten volgens deze regels worden opgesteld door werknemer, werkgever is op zijn beurt verantwoordelijk voor voldoende ondersteuning en begeleiding. Daarbij horen feedbackgesprekken na een beoordelingsgesprek. Het verbetertraject in kwestie is niet volgens deze regels verlopen.

De kantonrechter is het met werknemer eens. Als werkgever van mening is dat werknemer inderdaad onvoldoende zou hebben gepresteerd, dan heeft werkgever hem, in strijd met zijn eigen regels, onvoldoende in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter wijst het verzoek van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden dan ook af.

ECLI:NL:RBMNE:2014:154