



## 'Voldoende contact' in relatie tot verbetertraject, wat houdt dat precies in?

### ECLI:NL:RBOVE:2016:4980

Als een werknemer disfunctioneert omdat hij de capaciteiten mist om de bedongen arbeid naar behoren uit te oefenen, dan is de werkgever verplicht de man te helpen om alsnog die capaciteiten te ontwikkelen zodat hij alsnog wel naar behoren gaat functioneren. Die zorg wordt ook wel een verbetertraject genoemd.

In de uitspraak ECLI:NL:RBOVE:2016:4980 heeft de rechter een uitleg gegeven over dat verbetertraject:

“Met betrekking tot het verbetertraject is een werkgever verplicht voldoende contact te hebben met de werknemer om verbetering teweeg te brengen in zijn functioneren. Dat contact moet gericht zijn op verbetering en mag zich niet beperken tot het enkel registreren of rapporteren van het gesteld tekortschietend functioneren. Concreet betekent dit dat van de werkgever mag worden verwacht dat hij een persoonlijk verbeterplan opstelt, waarin de tekortkomingen en doelstellingen worden beschreven maar ook de termijn die aan de werknemer wordt geboden om zich te verbeteren alsook de wijze van begeleiding”.

Daarnaast stelt de rechter vast dat, naarmate de werknemer een langer dienstverband heeft, er zwaardere eisen mogen worden gesteld aan de pogingen van een werkgever om verbetering teweeg te brengen en ontslag te voorkomen.

Wat speelde er in de casus?

Werkgever neemt een organisatorische maatregel waardoor onder andere aan de functie van een werknemer hogere eisen werden gesteld dan daarvoor. Om te bepalen of de man aan de nieuwe functie-eisen kon voldoen is bij hem een assessment afgenomen. In de rapportage van assessmentbureau wordt een positief advies gegeven, echter onder voorbehoud. De werknemer dient zich op een aantal punten te ontwikkelen voor de gewijzigde functie van Medewerker Zorgkantoor.

Op de onderzochte competenties scoort hij in totaliteit voldoende. De testresultaten uit het cognitieve onderzoek zijn beneden gemiddeld en sluiten daarmee niet aan op het gewenste HBO niveau. Het vergaren en toepassen van nieuwe kennis en methodes zal naar verwachting dan ook langer duren.



#### uitspraak van de week

Het bureau ziet echter bij de man kwaliteiten die heel goed aansluiten bij de gewijzigde functie: hij is evenwichtig, grondig en volhardend. Benoeming in de gewijzigde functie van Medewerker Zorgkantoor is daarom mogelijk, indien hij naast de nodige tijd met betrekking

tot het vergaren en toepassen van nieuwe kennis ook begeleiding in de vorm van coaching krijgt. Hij moet zich gaan ontwikkelen in het worden van een steviger, meer autonoom persoon. Iemand die confrontaties op een andere wijze gaat ervaren en bejegenen.

De man wordt benoemd op voorwaarde dat hij zich verder ontwikkelt in de kennis en vaardigheden die het nieuwe profiel vereisen. Vier maanden na deze aanstelling vindt er al een beoordelingsgesprek plaats waarbij de man te horen krijgt dat hij beneden maat presteert. Hij is daardoor van slag en meldt zich ziek, maar hij begint het werk vrij snel weer stapsgewijs te hervatten.

Vlak na het weer volledig hervatten heeft hij een maand vakantie en een maand daarna vindt er weer een beoordelingsgesprek plaats, waarin de werkgever uitspreekt geen vertrouwen te hebben dat de man zich verder zal ontwikkelen en spreekt de werkgever de intentie uit om tot ontslag over te gaan. De werkgever vraagt dan inderdaad ontbinding aan.

Het oordeel van de rechter luidt als volgt.

Werknemer had in ieder geval moeten begrijpen dat werkgever kritiek had op zijn functioneren als Medewerker Zorgkantoor in het nieuwe functieprofiel en dat zij verbetering van de situatie nastreefde. Werknemer heeft weliswaar betwist dat sprake is van disfunctioneren, maar hij heeft die betwisting tegenover hetgeen werkgever in dit verband heeft gesteld (en met bescheiden heeft onderbouwd) niet voorzien van een overtuigende onderbouwing.

De vaststelling dat de man de functie van Medewerker Zorgkantoor niet naar behoren uitoefent is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de voet van artikel 7:669 lid 3 sub d BW echter niet voldoende. Daarvoor is nodig dat werknemer voldoende concreet op zijn functioneren is aangesproken, zodat voor hem duidelijk was wat werkgever precies van hem verlangde en dat werknemer voldoende in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te verbeteren.

Met betrekking tot het verbetertraject is een werkgever verplicht voldoende contact te hebben met de werknemer om verbetering teweeg te brengen in zijn functioneren. Dat contact moet gericht zijn op verbetering en mag zich niet beperken tot het enkel registreren of rapporteren van het gesteld tekortschietend functioneren.

Concreet betekent dit dat van de werkgever mag worden verwacht dat hij een persoonlijk verbeterplan opstelt, waarin de tekortkomingen en doelstellingen worden beschreven maar ook de termijn die aan de werknemer wordt geboden om zich te verbeteren alsook de wijze van begeleiding. Een ander uitgangspunt is dat, naarmate de werknemer een langer dienstverband heeft, zwaardere eisen mogen worden gesteld aan de pogingen van een werkgever om verbetering teweeg te brengen en ontslag te voorkomen.

In dit verband stelt de kantonrechter vast dat werkgever ervoor heeft gekozen om het ontwikkeltraject volledig intern te regelen. Daarbij valt op dat werknemer veel initiatief

heeft moeten nemen en verbeteringen moest laten zien, maar dat het aandeel vanuit werkgever op het punt van het bieden van concrete ondersteuning en begeleiding bij verbeterpunten (behoudens het regelmatig voeren van gesprekken en het geven van feedback op de werkvloer) bepaald mager is te noemen.

Een concreet en toetsbaar plan van aanpak met een omschrijving van (1) het verschil aan eisen tussen de oude en de nieuwe functie, (2) op [verweerder] toegesneden en geconcretiseerde verbeterpunten in relatie tot deze functie-eisen, (3) de overeengekomen begeleiding en (4) een omschrijving van duidelijke tussentijdse toetsmomenten alsmede een eindevaluatie, is niet opgesteld en uitgevoerd.

In plaats van steun en begeleiding te ontvangen van werkgever om zich te kunnen ontwikkelen in zijn nieuwe functie, lijkt werknemer in een functionerings- en beoordelingstraject terecht te zijn gekomen met het vooruitzicht van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst als hij na de afgesproken termijn naar het subjectieve oordeel van zijn leidinggevende niet op niveau zou zijn.

De kantonrechter begrijpt, gezien de bevindingen van het assessment van het ingeschakelde assessmentbureau, niet waarom niet (ook) is gekozen voor een externe training of coaching, waarin werknemer op een veilige manier en zonder directe dreiging van arbeidsrechtelijke consequenties had kunnen werken aan zijn ontwikkeling.

Een en ander leidt tot het oordeel dat, mede gelet op het lange dienstverband van werknemer dat een zwaardere inspanningsverplichting van werkgever meebracht, niet kan worden geoordeeld dat werkgever voldoende in het werk heeft gesteld om het functioneren van de man te verbeteren.

De kantonrechter komt vervolgens tot de slotsom dat werknemer (nog) geen reële kans heeft gekregen om aan zijn ontwikkeling (en daarmee verbetering van zijn functioneren als Medewerker Zorgkantoor) te werken, waarmee niet is voldaan aan de overige vereisten die in artikel 7:669 lid 3 worden gesteld alvorens sprake is van een voldragen grond. Het verzoek van werkgever zal worden afgewezen en de arbeidsovereenkomst zal dus niet worden ontbonden.



### **Smartphone: oorzaak en deel van de oplossing?**

Het toenemende gebruik van de smartphone leidt tot meer slachtoffers en aanrijdingen. De smartphone is echter mogelijk ook een deel van de oplossing. Deze mogelijke oplossingen dienen echter de komende tijd kritisch gevolgd te worden wat precies het verder inzetten van apps door verzekeraars betekent voor de verzekerden en slachtoffers.

Zoals gezegd, moet een uiteindelijke daling van het aantal slachtoffers voldoende reden zijn om niet direct te afwijzend tegenover deze initiatieven te staan.