

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Afwijzing ontbindingsverzoek dat door werkneemster is ingediend. Verstoorde arbeidsrelatie of vertrouwensbreuk is niet komen vast te staan.

Werkneemster is sinds 1994 in dienst. Sinds 2007 vervult zij de functie Manager Zorg & Diensten. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe voert zij het volgende aan. In 2010 is aangekondigd dat haar functie door een reorganisatie zou vervallen. Partijen zijn toen overeengekomen dat werkneemster in het zogeheten kweekvijvertraject geplaatst zou worden, met als bedoeling haar binnen twee jaar te laten doorgroeien naar de functie Manager Buurten. Het kweekvijvertraject eindigde formeel per 1 januari 2013. In de praktijk veranderde er na die datum niets en bleef zij werkzaam als Manager Zorg & Diensten. In juni 2014 is werkneemster opnieuw boventallig verklaard vanwege een nieuwe reorganisatie. Werkneemster heeft bij de geschillencommissie bezwaar aangetekend tegen deze (onjuiste) tweede boventalligverklaring. De geschillencommissie heeft werkgeefster vervolgens aangeraden de rechtspositie van werkneemster eenduidig vast te leggen, met welk advies werkgeefster niets heeft gedaan. Werkneemster heeft gesolliciteerd op de functie Manager Zorg & Behandeling, maar is louter op subjectieve gronden niet benoemd. Naar aanleiding van een bericht in de nieuwsbrief heeft werkneemster contact opgenomen met personeelszaken, die haar bevestigde dat een ontslagaanvraag voor haar was ingediend. Werkneemster stelt dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Dit wordt door werkgeefster betwist. Het verweer van werkgeefster strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter geeft werkneemster na dat werkgeefster haar rond de afwikkeling van de reorganisatie in 2011 niet de vereiste duidelijkheid heeft verschaft over haar rechtspositie. Enige schriftelijke bevestiging dat de boventalligverklaring per 1 januari 2013 is geëindigd met de definitieve herplaatsing is uitgebleven, ook nadat werkneemster om duidelijkheid op dit punt had gevraagd. Anderzijds kon en moest werkneemster deze uitkomst wel uit de feitelijke gang van zaken afleiden. Dat werkgeefster niets zou hebben gedaan met het advies van haar geschillencommissie leidt niet tot een verandering in de omstandigheden die ontbinding rechtvaardigt. Het heeft werkgeefster volstrekt vrijgestaan werkneemster niet te benoemen in de functie Manager Zorg & Behandeling. De afwijzing van werkneemster is gebaseerd op het door werkneemster niet beschikken over de in de nieuwe opzet vereiste meer coachende stijl van leidinggeven bij de nieuw te vormen zelforganiserende teams. De meer directieve stijl van leidinggeven van werkneemster is voldoende naar voren gekomen uit het assessment en deze heeft werkgeefster zelf door de jaren heen in de praktijk in voldoende mate bij werkneemster

kunnen vaststellen. De afwijzing is geschied op basis van een objectief criterium. De stelling van werkneemster dat stiekem een ontslagaanvraag bij het UWV zou zijn ingediend wordt niet gevolgd. Die mogelijkheid is met zoveel woorden in het sociaal plan genoemd. Er is geen deugdelijke grondslag aanwezig voor de door werkneemster gestelde verstoorde arbeidsrelatie of vertrouwensbreuk. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-02-2015

Zaaknummer: 3701044 VZ VERZ 14-16081