

RECHTSPRAAK

werkneemster/Dela Uitvaartverzorging B.V.

Redelijke en voldoende zwaarwegende grond voor schorsing locatiemanager vanwege disfunctioneren ontbreekt.

Werkneemster is sinds 1 juli 2009 voor onbepaalde tijd in dienst van Dela Uitvaartverzorging in de functie stafmedewerker. In de periode tot 1 juli 2009 is zij in dienst geweest van Dela Holding. De arbeidsovereenkomst tussen Dela Holding en werkneemster is per 30 juni 2009 met wederzijds goedvinden geëindigd. Tot december 2013 heeft werkneemster bij Dela Uitvaartverzorging (hierna: Dela) de functie stafmedewerker vervuld. Zij heeft in deze functie steeds goed gefunctioneerd. Als gevolg van een reorganisatie is zij met ingang van december 2013 herplaatst in de functie locatiemanager. Op 25 september 2014 is werkneemster geschorst, kort samengevat omdat Dela niet tevreden is over het functioneren van werkneemster. Op 22 januari 2015 heeft Dela een ontbindingsverzoek ingediend. In de onderhavige procedure vordert werkneemster wedertewerkstelling in de functie locatiemanager.

Onder verwijzing naar artikel 7:611 BW, het arrest Chelbi/Klene (HR 12 mei 1989, ECLI:NL:HR:1989:AC2497, NJ 1989/801) en Kamerstukken bij de Wwz (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 1) oordeelt de kantonrechter dat Dela niet aannemelijk heeft gemaakt dat op 25 november 2014 sprake was van een redelijke en voldoende zwaarwegende grond om werkneemster niet meer toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden. Voor de stelling dat sprake is geweest van disfunctioneren, wordt verwezen naar de ontbindingsbeschikking (zie AR 2015-0369). Dela heeft met de bekendmaking van het vertrek van werkneemster niet gewacht tot duidelijkheid bestond over het al dan niet eindigen van de arbeidsovereenkomst. Dit is een omstandigheid die voor haar eigen risico komt. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft Dela met de vrijstelling van werk, de onmiddellijke afsluiting van werkneemster van de geautomatiseerde systemen en het bekendmaken van haar vertrek niet als goed werkgever gehandeld. Dela zal werkneemster alsnog in de gelegenheid moeten stellen om binnen een redelijke termijn aan te tonen dat zij aan de gestelde functie-eisen kan voldoen. Dela zal werkneemster daarbij ook de nodige ondersteuning moeten geven. Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat zij wenst te worden toegelaten tot het werk als locatiemanager van de vestigingen Amersfoort en Bilthoven. Alleen de gevorderde wedertewerkstelling voor de locatie Bilthoven wordt toegewezen, omdat is afgesproken dat werkneemster zich zou focussen op het aansturen van het team Bilthoven.

Werkneemster heeft er namelijk mee ingestemd dat het team Amersfoort tijdelijk, en in afwachting van een gezamenlijke evaluatie van haar functioneren, zou worden aangestuurd door een ander.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-02-2015

Zaaknummer: 3756213 AV EXPL 15-3 AP/1183