

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek. Interim-manager constateert al 3,5 maand nadat werkneemster in een nieuwe functie is geplaatst, dat zij niet aan het gewenste profiel voldoet. Geen verbetertraject. Verstoorde arbeidsrelatie onvoldoende aangetoond.

Werkneemster is sinds 1 september 2009 in dienst. Op 1 augustus 2014 is zij benoemd in de functie van Juridisch Adviseur Inkoop en Uitbesteding (I&U). Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van disfunctioneren (art. 7:669 lid 3 onderdeel d BW), subsidiair op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW). Aan haar verzoek legt werkgeefster ten grondslag dat werkneemster in onvoldoende mate voldoet aan de gestelde functie-eisen. Hoewel werkneemster voldoende in de gelegenheid is gesteld haar functioneren te verbeteren, is dat uitgebleven. Tussen werkneemster en D is een verschil van inzicht ontstaan over de wijze van functioneren van werkneemster, als gevolg waarvan het vertrouwen in werkneemster is komen te ontvallen. Herplaatsing van werkneemster behoort niet tot de mogelijkheden. Werkneemster voert verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is op 1 augustus 2014 gestart in de functie van Juridisch Adviseur Inkoop en Uitbesteding. Eind december 2014 heeft zij van haar toenmalige leidinggevende C een beoordeling '3' (afspraken behaald) gekregen. Op 16 april 2015 heeft D, als interim-opvolger van C, aan werkneemster zowel mondeling als schriftelijk medegedeeld dat hij heeft geconstateerd dat werkneemster in onvoldoende mate aan het gewenste profiel voldoet. Al na 3,5 maand heeft D derhalve zijn (eind)conclusie over het functioneren van werkneemster getrokken. Tegen de achtergrond van de gegeven beoordeling over 2014 is dat te snel geweest, temeer nu werkgeefster in haar verzoekschrift heeft erkend 'dat het eerste jaar geldt als jaar van ontwikkeling, in die zin dat werkneemster een jaar de tijd krijgt zich de functie eigen te maken en te voldoen aan de functie-eisen'. Daarbij komt dat D werkneemster in onvoldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren. Naast het ontbreken van een redelijke grond voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst heeft werkgeefster onvoldoende gemotiveerd onderbouwd dat herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie, niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Dat van een verstoorde arbeidsverhouding sprake zou zijn, wordt door werkneemster niet onderschreven en is ook overigens niet (voldoende) door werkgeefster aangetoond, nu anders dan een - beheerste - discussie omtrent het functioneren, geen andere feiten en omstandigheden zijn

gesteld. Daarbij komt dat de verstoorde arbeidsverhouding vooral lijkt te bestaan tussen D en werknemster en dat D, als interim-manager, op korte termijn de organisatie zal verlaten. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:2152

Zaaknummer: 4747448 AZ VERZ 16-4

Rechters: P.J.M. Rouwen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW