

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Afwijzing vordering van werknemer om haar eigen (bedongen) werkzaamheden te verrichten zonder beperkingen en belemmeringen, met behoud van oorspronkelijke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Verbetertraject met aangepast takenpakket is redelijk.

Feiten

Werknemer vordert werkgever te veroordelen haar in de gelegenheid te stellen terug te laten keren als Program Manager Markering & Communicatie bij werkgever en haar in de gelegenheid te stellen haar eigen (bedongen) werkzaamheden met behoud van oorspronkelijke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden te hervatten zodra werknemer daartoe medisch in staat is. Werknemer is op 1 september 2014 in dienst getreden bij werkgever in de functie van Program Manager Marketing & Communicatie. Op 25 april 2016 heeft een functioneringsgesprek tussen partijen plaatsgevonden, waarbij diverse aandachtspunten zijn besproken, neergelegd in een 'individual plan 2016' d.d. 25 april 2016. Op 6 juni 2016 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden waarbij diverse kritiekpunten door X aan het adres van werknemer zijn geuit. Werknemer heeft te kennen gegeven zich niet in de kritiekpunten te herkennen. Daarna hebben diverse gesprekken plaatsgevonden en is veel per e-mail gecommuniceerd. Op 28 juli 2016 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden, waarbij door X is voorgesteld dat aan de hand van een door werkgever op te stellen functieprofiel een assessment zou worden afgenomen, waarna een verbeterplan zou worden opgesteld. Bij e-mail van 31 oktober 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij e-mail van 3 november 2016 heeft X een conceptverbeterplan gestuurd aan werknemer. Hierop is nog niet door werknemer gereageerd.

Oordeel

Een werkgever heeft in beginsel grote mate van vrijheid om zijn organisatie in te richten zoals hij dat wenst, tenzij de wet of andere regels zich daartegen verzetten. In zoverre heeft werknemer zich te schikken naar de koers die werkgever wenst te varen. Weliswaar heeft werknemer het onvoldoende functioneren betwist, maar uit de naar voren gebrachte stellingen en producties blijkt voorshands in voldoende mate dat er gerede twijfel is ontstaan over werknemers functioneren in de huidige functie. Voorts acht de kantonrechter van belang dat ook uit het assessmentrapport naar voren is gekomen dat verbetering noodzakelijk is voor

het volledig – in al haar facetten – kunnen uitoefeningen van de functie van Manager Markering & Communicatie. Het door werkgever voorgestelde verbetertraject is daarmee in lijn, waarbij wordt opgemerkt dat voor dit traject door werkgever voldoende tijd dient te worden uitgetrokken, waarbij toegewerkt wordt naar het – zo mogelijk – functioneren op het gewenste niveau, zodat werknemer een reële kans heeft om zich te bewijzen. Een en ander leidt tot de conclusie dat in deze procedure voldoende aannemelijk is geworden dat de vordering van werknemer haar thans reeds geheel terug te laten keren in haar (oude) functie bij werkgever en haar in de gelegenheid te stellen haar eigen (bedongen) werkzaamheden te verrichten zonder beperkingen en belemmeringen, met behoud van oorspronkelijke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, in een bodemprocedure niet zal worden toegewezen. De vordering van werknemer zal derhalve worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-02-2017

Zaaknummer: 5497066 VV EXPL 6-459