

RECHTSPRAAK

Hoerbiger Benelux B.V./werkneemster

Werkgever heeft werkneemster als onervaren leidinggevende onvoldoende begeleid/geschoold en geen/onvoldoende pogingen ondernomen de arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar collega's te normaliseren. Ontbindingsverzoek op d- en g-grond afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 9 maart 1998 in dienst getreden van Hoerbiger. Eind 2016 is haar functie door een interne reorganisatie komen te vervallen. Toen is een vacature ontstaan voor de functie van CS Manager. Hoerbiger heeft toen aan werkneemster voorgesteld deze functie te gaan verrichten en zij heeft dat aanbod aanvaard. Op 8 juni 2017 hebben de werknemers tijdens een overleg kritiek geuit op het functioneren van werkneemster/de wijze waarop zij leiding geeft aan de afdeling CS. Op 6 september 2017 hebben de werknemers op de afdeling wederom geklaagd over het functioneren van werkneemster. Op 14 september 2017 heeft op verzoek van werkneemster opnieuw een gesprek plaatsgevonden tussen haar en de op CS werkzame werknemers. Tijdens dit gesprek hebben de werknemers van CS het vertrouwen in werkneemster opgezegd. Na het gesprek op 14 september 2017 is werkneemster verzocht bij wijze van 'time out' naar huis te gaan. Op 15 september 2017 heeft de directeur aan de werknemers van Hoerbiger medegedeeld dat hij gezamenlijk met werkneemster heeft besloten dat haar werkzame periode bij Hoerbiger tot een einde gaat komen op basis van onderlinge overeenstemming. Werkneemster heeft zich op 18 september 2017 ziek gemeld. Partijen hebben vervolgens geen overeenkomst over een beëindigingsovereenkomst bereikt. Op advies van de bedrijfsarts is eind december 2017 met mediation aangevangen. Dit heeft echter niet tot resultaat geleid. Hoerbiger verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de d- dan wel g-grond.

Oordeel

d-grond

Volgens Hoerbiger heeft werkneemster op twee steeds terugkerende aspecten gedysfunctioneerd. Ze presteert onvoldoende in haar leidende rol en haar gedrag leidt tot misverstanden met collega's en leidinggevenden. Dat werkneemster op de door Hoerbiger gestelde aspecten ondermaats gepresteerd heeft, acht de kantonrechter aannemelijk. Desondanks is dit onvoldoende grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-

grond. Het ligt op de weg van de werkgever om een werknemer die niet functioneert op het niveau dat van hem/haar verwacht mag worden, daarop aan te spreken. Daarnaast dient de werkgever de werknemer de mogelijkheid te geven en faciliteiten aan te bieden om het functioneren te verbeteren. Uit de door Hoerbiger overgelegde stukken blijkt niet dat werkneemster's directe leidinggevende haar heeft aangesproken op verondersteld disfunctioneren. Werkneemster is zonder enige managementervaring eind 2016 als manager tewerkgesteld op de afdeling CS. Hoewel zij reeds bij aanvang van deze nieuwe werkzaamheden om een managementcursus heeft gevraagd, heeft Hoerbiger haar een dergelijke cursus eerst voor het derde kwartaal van 2017 in het vooruitzicht gesteld. Het feit dat werkneemster tot op heden geen managementcursus heeft gevolgd, is dus niet aan haar, doch aan Hoerbiger te wijten. Het belangrijkste verwijt van Hoerbiger is dat werkneemster haar taken als manager niet naar behoren heeft uitgevoerd. Onbegrijpelijk is juist dan dat Hoerbiger tegen de uitdrukkelijke wens van werkneemster in haar niet terstond (of reeds voorafgaand) een cursus/opleiding leidinggeven heeft laten volgen. Op grond van voorgaande overwegingen kan de door Hoerbiger aangevoerde primaire grondslag niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst leiden.

g-grond

Ook met de g-grond heeft Hoerbiger niet kunnen overtuigen. Werkneemster heeft vanaf 20 september 2017 niet meer rechtstreeks met de directeur willen communiceren. Op zichzelf genomen is dit een aanwijzing dat toen de arbeidsrelatie door werkneemster als verstoord werd ervaren. Van de kant van Hoerbiger is erop gewezen dat er binnen Hoerbiger geen draagvlak meer bestaat om werkneemster te laten terugkeren. Dat de arbeidsrelatie tussen partijen daarvan te lijden had en heeft, staat naar het oordeel van de kantonrechter wel vast. Anders dan Hoerbiger is de kantonrechter er echter niet van overtuigd dat van Hoerbiger in redelijkheid niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij werkneemster bestaat die bereidheid immers onmiskenbaar wel. Ook het mislukken van de mediation is onvoldoende aanwijzing dat de relatie tussen partijen onherstelbaar verstoord is. Partijen zijn met een verschillend uitgangspunt aan de mediation begonnen. Uit niets valt af te leiden dat Hoerbiger pogingen heeft ondernomen de relatie tussen werkneemster en de overige werknemers op de afdeling CS te normaliseren. Dat had wel op haar weg gelegen, temeer daar Hoerbiger haar werkneemster onvoldoende begeleid/geschoold heeft om van de functie manager CS een succes te maken en het daardoor in de hand heeft gewerkt dat de andere werknemers van CS geen vertrouwen meer in werkneemster konden opbrengen. Juist in die omstandigheden mag van Hoerbiger als werkgeefster een extra inspanning verwacht worden om de situatie tussen werkneemster en de overige werknemers van CS te normaliseren. Op grond van voorgaande overwegingen zal de door Hoerbiger verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster worden geweigerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:3937

Zaaknummer: 6692691 AZ VERZ 18-16

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: R.P.H.W. Haas en P. Lenstra

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 1 BW