

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werkneemster

### ***Afwijzing verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst directrice kinderopvang. Reflexwerking opzegverbod tijdens ziekte. Disfunctioneren is niet komen vast te staan.***

Werkneemster is als directrice in dienst van werkgeefster, die thans veertien peuterspeelzalen en zeven kinderopvanglocaties heeft. Werkneemster is sinds juni 2013 volledig arbeidsongeschikt in verband met herniaklachten. In verband met de teruglopende vraag naar kinderopvang en buitenschoolse opvang heeft werkgeefster zich genoodzaakt gezien om een reorganisatie door te voeren. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gesteld wordt dat er geen plaats meer is voor werkneemster als directrice. Het is van groot belang dat er goed leiding wordt gegeven. Hierbij speelt niet alleen de (inmiddels langdurige) arbeidsongeschiktheid van werkneemster een beperkende rol, maar ook haar functioneren/capaciteiten. Werkneemster is niet de juiste persoon om de (nieuwe) functie van directeur te vervullen. Zij beschikt niet over de daarvoor noodzakelijke financiële kennis. Voorts is werkneemster in 2010 door het bestuur berispt voor onverantwoord financieel handelen en heeft werkneemster aan een coachingstraject deelgenomen, dat onvoldoende blijvend resultaat heeft gehad.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep op de reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte slaagt. Werkgeefster heeft zowel in het inleidend verzoekschrift als ter zitting betoogd dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster in de weg staat aan het leiding geven aan de organisatie. De arbeidsongeschiktheid wordt door werkgeefster dus mede aan het gewenste ontslag ten grondslag gelegd, zulks terwijl niet geoordeeld kan worden dat er thans sprake is van een situatie van blijvende medische ongeschiktheid voor de overeengekomen arbeid. Concrete re-integratie-inspanningen heeft werkgeefster niet aannemelijk gemaakt. Het verzoek van werkgeefster is blijkens het verzoekschrift (hoofdzakelijk) gebaseerd op bedrijfseconomische omstandigheden, waardoor de huidige functies van directeur en hoofd bedrijfsvoering komen te vervallen en worden samengebracht in één nieuwe directeursfunctie. Werkgeefster heeft evenwel niet voldoende aannemelijk gemaakt waarom werkneemster die nieuwe functie niet zou kunnen vervullen. Kennelijk meent werkgeefster dat zij werkneemster vanwege onvoldoende functioneren niet in aanmerking hoeft te laten komen voor deze nieuwe functie. Dat betoog kan echter geen doel treffen. Verslagen van functioneringsgesprekken zijn niet overgelegd. Evenmin is werkneemster in de gelegenheid gesteld om mogelijk onvoldoende functioneren te verbeteren. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 22-05-2014

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2014:2574

**Zaaknummer:** 2958781 / VZ VERZ 14-78

**Rechters:** J.A. Werkema

**Advocaten:** D. van der Wal en A. Baas

**Wetsartikelen:** 7:670 BW en 7:685 BW