

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst teammanager wegens disfunctioneren.

Werkneemster is in dienst in de functie van teammanager. In de arbeidsovereenkomst is de CAO VVT van toepassing verklaard. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren en voert het volgende aan. Werkgeefster heeft moeten vaststellen dat werkneemster in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen van teammanager voldoet en haar taken en verantwoordelijkheden onvoldoende tot uitvoering brengt, hetgeen haar hiervoor ongeschikt maakt. De meest essentiële taak, het operationeel leidinggeven, is ver onder de maat gebleken. Uit het assessment is naar voren gekomen dat voor de functie belangrijke eigenschappen van werkneemster ondermaats zijn en diep geworteld in aanleg en persoonlijkheid. Ter verbetering van het functioneren is een verbeter- en coachingstraject gestart en zijn er met werkneemster verschillende gesprekken gevoerd. Helaas moet werkgeefster tot de slotsom komen dat werkneemster ondanks het verbeter- en coachingstraject niet aan de functie-eisen voldoet of kan voldoen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft, tegenover de gemotiveerde betwisting door werkneemster, voldoende aangetoond dat werkneemster niet voldoet aan de eisen die aan de functie van teammanager worden gesteld. Uit de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting komt naar voren dat er steeds vanaf het functioneringsgesprek van 8 mei 2014 zorgen hebben bestaan omtrent met name het operationeel leidinggeven door werkneemster. Uit het assessmentrapport komt naar voren dat werkneemster op een aantal belangrijke punten de aanleg en capaciteiten mist om in de functie van teammanager te kunnen functioneren. Het rapport vormt een bevestiging van de eerder in mei 2014 geconstateerde aandachtspunten. Blijkens het besprekingsverslag van 15 januari 2015 zijn deze knelpunten ook door de leidinggevendenden expliciet en indringend met werkneemster besproken. Het was voor haar aldus duidelijk dat zij haar functioneren op de bewuste punten diende te verbeteren. Dat wordt niet anders doordat in dit verband ook termen als ‘ontwikkelpunten’ zijn gebruikt, overigens naast het woord tekortkomingen. Het moet voor werkneemster ook helder zijn geweest op welke aspecten van het functioneren zij wel en op welke zij niet aan de eisen voldeed. Er is coaching aangeboden en die heeft ook plaatsgevonden. Er zijn regelmatig gesprekken geweest met de direct leidinggevende. Uit de informatie die in de periode van april tot en met 25 juni 2015 de leidinggevende bereikte, kon en mocht werkgeefster de conclusie trekken dat werkneemster op de vooraf vastgestelde aandachtsgebieden onvoldoende scoorde en onvoldoende ontwikkeling toonde naar het

gewenste niveau van teammanager. Werkgeefster hoefde bij die stand van zaken geen nadere gelegenheid te geven om het functioneren te verbeteren. Daarbij is ook van belang dat werkgeefster een groot vertrouwen moet kunnen stellen in het op alle essentiële onderdelen adequaat functioneren van werkneemster in de haar opgedragen leidinggevende taken, met name de verantwoordelijkheid voor het in alle opzichten goed draaien van de afdeling. Een niet voldoen aan de eisen van een dergelijke spil in de organisatie heeft immers directe gevolgen niet alleen voor het functioneren van het hele team maar ook voor de zorg voor de cliënten. Werkgeefster heeft voldoende aangetoond dat er voor werkneemster geen ander passend werk voorhanden is. Van werkgeefster kan niet worden verlangd dat zij een nieuwe functie voor werkneemster creëert en evenmin is komen vast te staan dat er momenteel of op korte termijn een vacature voor een passende functie zal zijn. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding. Voor toekenning van een billijke vergoeding is geen grond.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:5909

Zaaknummer: 4317264 HA VERZ 15-80

Advocaten: S.J.E. van Bergen en N. van de Gevel