

RECHTSPRAAK

Werkneemster functioneert onvoldoende op een essentieel punt van haar functie, namelijk het effectief en ondersteunend leidinggeven aan haar afdeling, zodanig dat dat kwalificeert dat zij ongeschikt is voor haar functie. Ontbinding arbeidsovereenkomst d-grond.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juni 2013 in dienst bij Stichting Save the Children Nederland (hierna: de werkgever), laatstelijk in de functie van Manager Lobby & Advocacy (hierna: L&A). Op de afdeling L&A zijn naast werkneemster vijf medewerkers en een projectmedewerker werkzaam. In haar functie rapporteert werkneemster aan de directie van werkgever. Voor het eerst in december 2018 vond tussen werkgever en werkneemster een gesprek plaats over de wijze waarop werkneemster haar rol als leidinggevende van haar team inhoud gaf. Tussen december 2018 en maart 2019 hebben verschillende gesprekken tussen werkgever en werkneemster over dit onderwerp plaatsgevonden. Eind maart 2019 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Tijdens de ziekte van werkneemster is een coachingstraject doorlopen met een externe coach. De coach stelde vast dat er sprake is van een conflictsituatie. Het coachingstraject is in juli 2019 in overleg met de coach beëindigd. Tussen juli 2019 en januari 2020 is een mediationtraject doorlopen. Dit traject heeft niet tot een oplossing van de situatie geleid. Op 26 november 2019 is werkneemster hersteld verklaard door de bedrijfsarts. Sindsdien is werkneemster met behoud van loon vrijgesteld van haar werkzaamheden. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, d-grond of i-grond.

Oordeel

Met betrekking tot de vraag of in het voorliggende geval sprake is van disfunctioneren van werkneemster merkt de kantonrechter op dat werkgever en werknemer altijd verschillende (en uiteenlopende) visies kunnen hebben over het functioneren van een werknemer. Uit de hiërarchische verhouding die er nu eenmaal binnen elke organisatie bestaat, vloeit voort dat het onontkoombaar is dat de visie van de werkgever net iets meer gewicht in de schaal legt dan een (tegengestelde) visie van een werknemer. Uiteindelijk heeft een werknemer zich te richten naar de aanwijzingen van de werkgever, mits die aanwijzingen in redelijkheid worden gemaakt en op een transparante wijze met de werknemer worden gedeeld. In het voorliggende geval richten de bezwaren van werkgever zich op de managementkwaliteiten en -vaardigheden van werkneemster. Hoewel de gronden voor deze bezwaren door werkneemster worden ontkend, had het toch op haar weg gelegen meer naar de bezwaren van

werkgever te luisteren en zich niet daartegen te verzetten. Het had ook op haar weg gelegen actief te werken aan het verbeteren van haar functioneren op dat punt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft zij dat onvoldoende gedaan. Daardoor is er geen waarneembare verbetering zichtbaar van haar functioneren, hetgeen ertoe leidt dat thans moet worden vastgesteld dat werkneemster op een essentieel punt van haar functie, het effectief en ondersteunend leiding geven aan haar afdeling, onvoldoende functioneert, zodanig dat dat kwalificeert dat zij ongeschikt is (geworden) voor haar functie. Zoals hiervoor reeds is overwogen heeft werkgever werkneemster tijdig (vanaf december 2018) in kennis gesteld van de bezwaren over haar functioneren. Ook heeft werkgever voldoende zorg betracht voor scholing van werkneemster. Uit productie 2 bij het verweerschrift volgt dat werkneemster tussen 2016 en 2018 ten minste zes cursussen heeft gevolgd met betrekking tot (coachend) leidinggeven. Ook nadat werkgever in december 2018 in discussie ging met werkneemster is nog scholing aangeboden, in de vorm van een individueel coachingstraject en een workshop. Daarmee heeft werkneemster voldoende gelegenheid gekregen haar functioneren te verbeteren. Al met al komt de kantonrechter tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werkneemster ontbonden moet worden op grond van de primair door werkgever aangevoerde redelijke ontslaggrond, namelijk dat werkneemster niet geschikt is voor haar functie van manager L&A bij werkgever. Hierbij overweegt de kantonrechter dat voldoende duidelijk is geworden dat, gelet ook op het niveau van de functie van werkneemster, er geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn bij werkgever. Voor het toekennen van een billijke vergoeding is vereist dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de zijde van werkgever. Dat werkgever het functioneren van werkneemster ter discussie heeft gesteld en daarmee is omgegaan zoals hiervoor in de beschikking is beschreven leidt naar het oordeel van de kantonrechter niet tot ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:6695

Zaaknummer: 8290996 RP VERZ 20-50055

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: D.W.J.M. Kemperink, B.F.J. Koning en M.A. Molster

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b BW