

RECHTSPRAAK

## werkgever/werknemer

***Ontbinding op basis van e-grond afgewezen, omdat de verwijten betrekking hebben op functioneren werkneemster. Wel ontbinding op basis van g-grond. Van werkneemster mag gezien haar (senior) functie verwacht worden dat zij zich als een professional opstelt en op serieuze en normale wijze omgaat met kritiek.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 15 september 2015 in dienst getreden bij werkgever. Het beoordelingssysteem van werkgeefster bestaat onder meer uit een Performance Appraisal Document (PAD), waarin per werknemer de persoonlijke doelstellingen worden bepaald. Zowel werknemer als werkgever vult dit formulier in. Op 13 juli 2016 heeft werkneemster een PAD-gesprek gevoerd met haar leidinggevende. De leidinggevende heeft ontwikkelpunten aangegeven. Werkneemster kan zich hier niet in vinden en heeft op 8 augustus 2016 een gesprek gevoerd met HR. Er heeft zich vervolgens nog een incident tussen werkneemster en een andere leidinggevende voorgedaan, waarna HR een onderzoek is gestart. Werkneemster heeft vervolgens niet tijdig haar input voor haar eindejaarsbeoordeling in het systeem ingevoerd en heeft de tweedelijns manager bericht dat de hele situatie in combinatie met de lange werkdagen een negatieve impact op haar hebben. Op 6 maart 2017 heeft werkgeefster aan werkneemster medegedeeld dat zij meent dat er geen grond meer bestaat voor een vruchtbare samenwerking en dat daarom het dienstverband dient te eindigen. Werkgeefster verzoekt onder meer (primair) ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond en (subsidiar) op basis van de g-grond. Het verwijtbaar handelen is gelegen in het negeren van en het weigeren te voldoen aan redelijke instructies. Als (voorwaardelijk) tegenverzoek verzoekt werkneemster toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

### *Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat, hoewel werkgeefster de verwijten plaatst in het kader van het niet voldoen aan instructies, deze grotendeels betrekking hebben op het functioneren van werkneemster. Uit het PAD van werkneemster blijkt echter niet dat er sprake is van disfunctioneren of dat er sprake is van een stelselmatige weigering om de procedures van werkgeefster te volgen. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om de concrete kritiekpunten duidelijk kenbaar te maken aan werkneemster en haar op zorgvuldige wijze in

te voeren in een verbetertraject. Voor zover werkgeefster terecht kritiek heeft op het functioneren van werknemster, is daarmee geen sprake van feiten en omstandigheden die kunnen worden gekwalificeerd als (ernstig) verwijtbaar gedrag. Het feit dat werknemster heeft geweigerd om met haar leidinggevende in gesprek te gaan om zijn feedback op het PAD-verslag te bespreken is onvoldoende voor (ernstig) verwijtbaar handelen. Wat betreft de weigering van werknemster om haar input voor de eindejaarsbeoordeling in te dienen is de kantonrechter van oordeel dat werknemster geen afdoende verklaring heeft gegeven voor haar weigering. Zij had juist de handelswijze van haar leidinggevende met de tweedelijns manager kunnen bespreken. Wat betreft de werkdruk overweegt de kantonrechter dat, gezien haar functieomschrijving, de werkzaamheden naar haar aard een hoge werkdruk met zich meebrengen en dat werknemster in zoverre daar ook mee dient om te kunnen gaan. Een oneerlijke en onevenredige verdeling van de werkdruk is niet komen vast te staan. De kantonrechter overweegt dat de e-grond geen grond voor ontbinding oplevert. Wel is er volgens de kantonrechter sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, zodanig dat van werkgeefster niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het vertrouwen aan de zijde van werkgeefster ontbreekt. Daarnaast is gebleken dat werknemster zich diverse malen in scherpe bewoordingen heeft uitgelaten en zware aantijgingen jegens haar werkgever heeft gemaakt. Deze uitlatingen onderstrepen eveneens dat de arbeidsrelatie is verstoord. Van werknemster als Senior Lead Auditor mag verwacht worden dat zij zich als een professional opstelt en op serieuze en normale wijze omgaat met kritiek. Werkgeefster heeft naar het oordeel van de kantonrechter reële pogingen ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren en de geschilpunten weg te nemen. De verzochte ontbinding op basis van de g-grond wordt toegewezen. Wat betreft het tegenverzoek overweegt de kantonrechter dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemster zodat de transitievergoeding wordt toegewezen. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt daarentegen afgewezen nu er tevens geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 09-08-2017

**Zaaknummer:** 5957379 VZ VERZ 17-11334