

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Verhoudingen tussen Head of Retail en werkgeefster (familiebedrijf) ernstig en duurzaam verstoord. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, onder meer door al in de onderzoeksfase te verkondigen dat werkneemster haar functie had neergelegd. Billijke vergoeding ad € 50.000.

Feiten

Werkneemster is sinds 3 januari 2013 in dienst van werkgeefster, een familiebedrijf. Werkgeefster runt vijftien winkels van Levi Strauss in Nederland. In haar laatste functie van Head of Retail is werkneemster verantwoordelijk voor de winkels en het daar werkzame personeel. Vanaf mei 2018 heeft werkgeefster signalen ontvangen (onder meer van een oud-medewerkster) dat werkneemster er – kort gezegd – een felle manier van leidinggeven op nahield. Vanwege de schade richting Levi's is werkneemster in de zomer van 2018 op non-actief gesteld. Op 23 augustus 2018 heeft Levi Strauss een gesprek gevoerd met werkneemster over haar terugkeer bij werkgeefster. Naar aanleiding van die terugkeer is een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld, met onder andere leerdoelen ten aanzien van communicatie, overleggen en timemanagement. Op 15 januari 2019 is werkneemster wederom op non-actief gesteld, naar aanleiding van krachtige aanwijzingen dat zij zich als lid van het MT negatief en ondermijnend heeft uitgelaten over medeleden van het MT, de bestuurder alsook de aandeelhouders. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege disfunctioneren, ernstig verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding, dan wel andere omstandigheden. Werkneemster verzoekt, voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontslaggrond

De kantonrechter oordeelt dat van verwijtbaar handelen dan wel disfunctioneren van werkneemster geen sprake is. Anders wordt geoordeeld ten aanzien van de g-grond, want er is onmiskenbaar sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. De ontstane situatie is zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Plaatsing in een andere functie ligt ook niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden.

Ernstig verwijtbaar handelen

Van de verstoorde arbeidsverhouding treft werkgeefster wel een ernstig verwijt, want na 23 augustus 2018 is veel te weinig gedaan om de verhoudingen te herstellen. Werkneemster is te weinig bij- en aangestuurd op haar gedrag, waarvan werkgeefster vond dat dit moest verbeteren. Wat betreft het volgen van cursussen en opleidingen om haar functioneren te verbeteren, is zij te vrij gelaten. Weinig is ondernomen om de lucht te klaren tussen de betrokken leidinggevenden bij het conflict in de zomer van 2018. Mediation is niet beproefd. Daarbij komt dat de wijze waarop werkgeefster heeft gemeend naar buiten te moeten treden met de op non-actiefstelling in januari 2019 beschadigend is geweest. Uiteraard zou men iets bekend moeten maken, gelet op de functie van werkneemster, maar door nog in de onderzoeksfase te vermelden dat zij haar functie had neergelegd, is terugkeer feitelijk onmogelijk gemaakt. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden op de g-grond, onder toekenning van een billijke vergoeding.

Vergoedingen

Mede gezien het inkomensverlies, het verlies aan pensioenopbouw en de niet weersproken tomeloze inzet gedurende vele jaren van werkneemster voor werkgeefster, kent de kantonrechter een billijke vergoeding van € 50.000 toe. Ook is werkgeefster de transitievergoeding verschuldigd, waarvan de hoogte wordt vastgesteld op € 22.451.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:10622

Zaaknummer: KTN-7562366_22052019

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: P.J. de Waal en T.B.M. Kersten

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onder g BW en 7:671b BW