

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g-, d- of i-grond. Partijen verwijten elkaar over en weer ernstig verwijtbaar te hebben gehandeld. Werkneemster verzoekt toekenning billijke vergoeding van € 278.883,60. De kantonrechter oordeelt dat geen van de partijen ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat zowel werkgeefster als werkneemster anders en minder escalerend had kunnen handelen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 maart 2021 bij Sakura Finitiek Europe B.V. (hierna: Sakura) in dienst in de functie van Director Customer Support EMEA, tegen een aanvangssalaris van € 8.399,00 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en andere emolumenten. In september 2021 heeft de direct leidinggevende werkneemster aangesproken vanwege het feit dat zij zich ten overstaan van een medewerker en de General Manager ongepast zou hebben uitgelaten. De General Manager heeft werkneemster gevraagd dit rechtstreeks met haar leidinggevende te bespreken. Werkneemster heeft haar leidinggevende gesproken, waarbij beiden de hoop hebben uitgesproken hun samenwerking op professionele wijze te kunnen voortzetten. Er ontstaan daarna echter weer allerlei communicatieproblemen tussen leidinggevende en werkneemster over onder andere de inhoud van de functie en een geplande reis naar Amerika. Werkneemster heeft een gesprek met haar leidinggevende opgenomen zonder de leidinggevende daarvan in kennis te stellen. Er vindt vervolgens een gesprek plaats tussen werkneemster en de directeur HR. Tijdens dit gesprek is de moeizame verstandhouding tussen werkneemster en haar leidinggevende ter sprake gekomen. De directeur HR heeft werkneemster meegedeeld dat de leidinggevende waarschijnlijk haar leidinggevende zou blijven en dat zij daarmee moest zien om te gaan. Ook dit gesprek wordt zonder verdere aankondiging opgenomen. Eind oktober vindt er een beoordelingsgesprek plaats tussen werkneemster en haar leidinggevende. Op de competentie 'respectful and integrity' kreeg werkneemster een onvoldoende en voor de overige onderdelen was de beoordeling conform norm, met als gevolg een bonustoekenning en een salarisverhoging per 1 november 2021. Werkneemster heeft geïrriteerd op de beoordeling gereageerd en vervolgens geprobeerd om mogelijk aan een andere leidinggevende te gaan rapporteren. Ook heeft zij in contact met een externe recruiter het signaal afgegeven dat zij niet lang meer bij Sakura zou werken. Vervolgens voeren Sakura en werkneemster gesprekken over een beëindiging van het dienstverband waarover zij echter geen overeenstemming bereiken. Werkneemster wordt op non-actief gesteld. Er ontstaat discussie over een door Sakura op het internet geplaatste

mededeling over het vertrek van werknemster. Werknemster heeft zich ziek gemeld, waarna Sakura een ontbindingsverzoek heeft ingediend. Werknemster verzoekt naast de transitievergoeding een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Heeft werknemster (ernstig) verwijtbaar gehandeld?

Naar het oordeel van de kantonrechter kan uit de vaststaande feiten niet worden afgeleid dat werknemster willens en wetens heeft aangestuurd op een escalatie. Duidelijk is dat de arbeidsverhouding met haar leidinggevende moeizaam was en dat zij op haar wijze heeft gezocht naar een oplossing voor de moeizame werkverhouding. De kantonrechter oordeelt dat er van de kant van werknemster geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Is de arbeidsverhouding verstoord?

Naar het oordeel van de kantonrechter is duidelijk dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat in redelijkheid van Sakura niet kan worden gevergd deze voort te zetten. Geen van partijen ziet ook nog mogelijkheden tot herstel of tot herplaatsing.

Heeft Sakura ernstig verwijtbaar gehandeld?

Werknemster heeft aangevoerd dat zij alle harde verwijten van Sakura aan haar adres kan weerleggen en dat enkel het punt 'geen goede match' met haar leidinggevende overblijft. Sakura heeft vervolgens de situatie op de spits gedreven, terwijl werknemster wilde blijven doorwerken. Sakura had onvoldoende grond om de stekker uit de samenwerking te trekken. Vervolgens heeft Sakura werknemster reputatieschade toegebracht door haar communicatie over werknemster op het intranet van Sakura. Sakura heeft ten onrechte geweigerd dit bericht te rectificeren. De kantonrechter is van oordeel dat de beslissing van Sakura om werknemster op 3 november 2021 op non-actief te stellen vergaand was. Ten aanzien van de handelingen van werknemster (reactie op beoordeling en communicatie via derden) oordeelt de kantonrechter dat het voorstelbaar is dat deze handelingen bij Sakura het beeld oproepen dat werknemster wederom zelf – buiten leidinggevende en General Manager om – had getracht de organisatiestructuur wat haar betreft te wijzigen, althans dat zij definitief het besluit had genomen om afscheid te nemen van Sakura. Alles afwegende is de kantonrechter van oordeel dat Sakura op enkele momenten wel anders en minder escalerend had kunnen handelen, maar dat dit toch onvoldoende is om te concluderen dat Sakura ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, mede gezien de gedragingen van werknemster zelf. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 april 2022 ontbonden met toekenning van de transitievergoeding van € 4.121,42 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:1428

Zaaknummer: 9588520/EJ VERZ 21-85764

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: B. Westerhout en C.C. Buijsman-Kip

Wetsartikelen: 7:671b BW