

RECHTSPRAAK

Ontbinding van arbeidsovereenkomst van senior manager op de grond. Niet gebleken van doelbewust dwarsbomen promotietraject door werkgever. Werkneemster heeft zelf door haar handelwijze een verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2017 in dienst van Deloitte en is laatstelijk werkzaam in de functie van senior manager. In de begeleidende brief bij de arbeidsovereenkomst staat dat een functie aan werkneemster wordt aangeboden bij Deloitte Legal te Amsterdam. Werkneemster is met haar werkzaamheden gestart vanuit de VS, waar zij vanwege werk en studie verbleef (Washington). Deloitte kent een programma genaamd Director Development Journey (DDJ), een ontwikkeltraject dat senior managers moeten doorlopen om in aanmerking te kunnen komen voor promotie tot director. Dit programma heette voorheen het Director Development Program (DDP). Het was de bedoeling van partijen dat werkneemster via het DDP- dan wel DDJ-programma zou promoveren tot director. In november 2020 is werkneemster daartoe op de shortlist van het DDP-programma geplaatst. In twee selectiegesprekken is aan werkneemster feedback gegeven over de benodigde ontwikkeling. Op 1 februari 2021 heeft Deloitte werkneemster geïnformeerd dat haar DDJ on-hold werd gezet vanwege 'well-being' redenen; dit is in een gesprek op 2 februari 2021 door X (Managing Partner Legal) en Y nader toegelicht. Op 10 maart 2021 heeft werkneemster om een interne mentor verzocht. Deloitte heeft daarmee ingestemd. Ook heeft werkneemster om bepaalde opleidingen verzocht. Werkneemster is, op kosten van Deloitte, enige tijd intensief gecoacht. In april 2021 is besloten dat werkneemster deel zou gaan nemen aan het DDJ-traject (de opvolger van het DDP-traject), waarna op 15 april 2021 aan de kandidaten, onder wie werkneemster, een uitnodiging is gestuurd. Vervolgens heeft op 14 juni 2021 het intakegesprek met het Development Board plaatsgevonden. In dit gesprek zijn ontwikkelpunten besproken waaronder op het gebied van sociale interactie en het afronden van het Berenschot-assessment. Op 23 september is telefonisch aan werkneemster medegedeeld dat het DDJ-traject voor haar werd stopgezet. Op 6 oktober 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, X en Z. Noodzakelijke verbeteringen en acties zijn besproken, en ook is besproken dat het DDJ-traject definitief werd stopgezet. Op 13 oktober 2021 heeft werkneemster via de speak up tool van Deloitte een 'ethics'-melding gedaan. Deloitte heeft meermaals aangeboden om mediation te starten, werkneemster is daar niet op ingegaan. Op 11 november 2021 heeft werkneemster een tweede 'ethics'-melding gedaan. In een brief van 18 november 2021 heeft Deloitte zich op het standpunt gesteld dat er sprake is van disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie met werkneemster. Op 23 december 2021 heeft werkneemster een nieuwe klacht ingediend bij de

klachtencommissie van Deloitte. Op 23 februari 2022 is namens werkneemster een klacht ingediend over de samenstelling van de klachtencommissie. Werkneemster heeft ook een klacht ingediend bij de Orde van Advocaten. Op 13 mei 2022 heeft de klachtencommissie de klachten van werkneemster ongegrond verklaard. In de periode van 22 mei 2022 tot en met juli 2022 is tussen partijen gecorrespondeerd over een mogelijke minnelijke regeling. Partijen hebben vervolgens nog nader overleg gehad en ook correspondentie gevoerd over de regeling, ondertekening van welke regeling dan ook heeft echter niet plaatsgevonden. Deloitte verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op de g-grond. Werkneemster beweert dat de ontbindingsgronden die zijn aangevoerd samenhangen met de door haar gedane meldingen en klachten.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Deloitte naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW, en wel de g-grond. Anders dan werkneemster stelt, is in het dossier geen harde toezegging terug te vinden dat zij, op enig moment dan wel direct bij terugkeer in Nederland, hoe dan ook director zou worden. Zij heeft voorts ook geen bezwaren gemaakt tegen het moeten doorlopen van een promotietraject, hetgeen na een harde toezegging wel te verwachten zou zijn. Ook tegen het tijdelijk on-hold zetten van het DDP-traject heeft zij niet geprotesteerd. Zij is toen kort daarna opnieuw voorgedragen voor het promotietraject (nu DDJ geheten). In oktober 2021 werd duidelijk dat de verwachte ontwikkeling, die in april 2021 met werkneemster besproken werd en waarvoor zij ook een interne mentor en coach toegewezen heeft gekregen, te wensen overliet, en dat haar functioneren in haar huidige functie evenmin volstond. Werkneemster stelt zich steeds weer op het standpunt dat geen sprake is van disfunctioneren, en zij zou dit inhoudelijk hebben weerlegd. De correspondentie over en weer getuigt van weinig onderling vertrouwen. Werkneemster weigert de kritiekpunten die Deloitte heeft te accepteren en heeft aan alle vormen van medewerking van haar zijde steeds uitgebreide voorwaarden verbonden, zoals dat zij bepaalt met wie van Deloitte zij een gesprek zou voeren, of onder welke voorwaarden zij bereid is de door haar ingediende klacht toe te lichten en vragen te beantwoorden. Voorts heeft zij X, die toen al vertrokken was bij Deloitte, in persoon aangeschreven en aansprakelijk gesteld. De wijze van communicatie met zowel de COO als – met name – X is ongepast, buitenproportioneel en verwijtbaar. Het gaat niet aan een voormalig leidinggevende op diens nieuwe werk en onder diens nieuwe functietitel aan te schrijven en zonder een in redelijkheid verdedigbare rechtsgrond persoonlijk aansprakelijk te stellen en daarbij zekerheden af te dwingen. In ieder geval heeft werkneemster met die handelwijze in het verlengde van X haar werkgever in een zeer moeilijke positie gebracht en zo op zichzelf al een verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt. Ook haar houding omtrent het inleveren van haar laptop voor onderzoek door ICT getuigt niet van een goede onderlinge werkrelatie. Werkneemster heeft, buiten de klachten die zij heeft ingediend, zelf het hogere management bij dit verschil van inzicht met haar leidinggevend betrokken. Zo heeft zij partner dhr. A bij een gesprek willen betrekken, contact opgenomen met dhr. B, en tweemaal – op zeer dwingende toon – de COO aangeschreven. Daarmee heeft zij het conflict zelf nog

breder getrokken. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond met toekenning van een transitievergoeding en zonder toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:6518

Zaaknummer: 10011002 EA VERZ 22-440

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: C.E. Dingemans, M.E. Kind en M.A.M. Lem

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en