

RECHTSPRAAK

Victoria Hotel and Restaurant Management Services B.V./werkneemster

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond dat werkneemster structureel weigert het gezag van haar leidinggevenden te accepteren (e-grond). Transitievergoeding niet toewijsbaar; ook niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

Feiten

Werkneemster is op 25 december 1988 in dienst getreden bij Victoria Hotel and Restaurant Management Services B.V. (hierna: Victoria) als hoofd huishoudelijke dienst. In deze functie is zij verantwoordelijk voor het verblijfsgerede maken en houden van gastenkamers en het schoonhouden van publieke ruimten. Over de jaren 2014, 2015 en 2016 hebben meerdere functioneringsgesprekken plaatsgevonden, waarin door Victoria steeds is geconcludeerd dat de prestaties van werkneemster onder de maat zijn, doordat zij (onder meer) op agressieve wijze communiceert en zich weinig professioneel opstelt. Om werkneemster nog een laatste kans te geven, heeft Victoria een verbetertraject aangeboden. Tijdens dit traject heeft werkneemster geweigerd zich te conformeren aan de wensen en aan het gezag van haar leidinggevenden. Victoria verzoekt de kantonrechter thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond. Daarnaast verzoekt zij de kantonrechter om aan werkneemster geen transitievergoeding toe te kennen wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Ontbinding op de e-grond

De kantonrechter overweegt als volgt. Over de jaren 2014, 2015 en 2016 hebben diverse leidinggevenden in de jaarlijkse beoordelingsverslagen duidelijk gemaakt dat werkneemster niet aan de normen voldeed. In dit verband heeft werkneemster laten blijken de ernst van hetgeen de leidinggevenden haar hebben voorgehouden, niet te kunnen of te willen onderkennen. Om werkneemster een laatste kans te geven, hebben de leidinggevenden haar een verbetertraject aangeboden. Werkneemster is weliswaar met dit traject akkoord gegaan, maar heeft op geen enkele wijze rekening gehouden met de opvattingen van de leidinggevenden omtrent de wijze waarop zij haar functie moet uitoefenen. Daarmee heeft zij

impliciet te kennen gegeven dat zij niet meer wenst te functioneren in een verband waarvan deze leidinggevenden deel uitmaken en haar aansturen. Als gevolg van de onwilligheid van werkneemster, is bij de leidinggevenden iedere wil tot samenwerking verdwenen. Evident is dat de houding van werkneemster daarvan de oorzaak is. Voorts wordt geoordeeld dat geen leidinggevende hoeft te accepteren dat zich binnen zijn of haar verantwoordelijkheid een domein ontwikkelt waarover geen daadwerkelijke zeggenschap kan worden uitgeoefend. Victoria kan geen arbeidsverhouding voortzetten waarbinnen een werknemer zich buiten het werkverband plaatst, zoals dat in de onderneming is georganiseerd. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de rede ligt wegens verwijtbaar gedrag zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW.

Geen transitievergoeding; ook niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid

De wijze waarop werkneemster zich heeft gedragen is haar naar het oordeel van de kantonrechter ernstig te verwijten. In een samenwerkingsverband is het onaanvaardbaar dat een werknemer zich blijvend buiten de orde stelt, omdat dergelijk gedrag de kern van de rechtsverhouding aantast, die door het aangaan van een arbeidsovereenkomst is ontstaan en welke gericht is op samenwerking in ondergeschiktheid. Gelet op de onwilligheid van werkneemster om zich te conformeren aan het gezag van haar leidinggevenden, is de transitievergoeding op grond van artikel 7:673, lid 8 BW evenmin toewijsbaar. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-06-2017

Zaaknummer: 17-298