

RECHTSPRAAK

## werkneemster/Raet B.V.

***Arbeidsconflict over het functioneren van werkneemster en over een door werkneemster gemelde misstand bij werkgever.  
Werknemersverzoek tot ontbinding wordt toegewezen zonder toekenning vergoeding, voorwaardelijk tegenverzoek van werkgever tot ontbinding wordt toegewezen met toekenning transitievergoeding.***

### *Feiten*

Werkneemster is sinds 23 juni 1999 in dienst van Raet, laatstelijk als back office medewerker. Werkneemster verzoekt ontbinding, een transitievergoeding ad € 18.718 bruto en een billijke vergoeding ad € 90.000. Werkneemster voert daartoe het volgende aan. Op 12 september 2016 kwam werkneemster op haar werk en werden [C] en zij door [A] geroepen voor overleg in een spreekkamer. Tijdens dat gesprek vroeg [A] om urenstaten die door zzp'ers waren ingediend zonder de vereiste handtekening alsnog zelf te voorzien van handtekeningen. Werkneemster heeft dit geweigerd. Nadat werkneemster het verzoek om handtekeningen te vervalsen heeft geweigerd is zij een gespannen verhouding gaan ervaren met [A]. Op 26 januari 2017 is werkneemster uitgenodigd voor een beoordelingsgesprek met [A]. Tijdens dit gesprek heeft geen beoordeling van het functioneren van werkneemster plaatsgevonden, maar is direct aan haar een voorstel voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan. Werkneemster is van mening dat zij de dupe is geworden van het feit dat zij niet heeft meegewerkt aan het verzoek van [A] om handtekeningen digitaal te kopiëren. Vervolgens is door Raet aan een extern onderzoeksbureau de opdracht gegeven om onderzoek uit te voeren naar de handtekeningen op de urenstaten. Raet voert verweer en dient voorts een voorwaardelijk tegenverzoek in, omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

### *Oordeel*

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Hoewel partijen het niet eens zijn over de oorzaak van het ontstaan van het arbeidsconflict zijn zij het er wel over eens dat de arbeidsverhouding tussen hen in ieder geval ernstig onder druk is komen te staan en dat de arbeidsrelatie geen vruchtbare toekomst heeft. Werkneemster verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding van € 90.000. De kantonrechter stelt voorop dat werkneemster aan Raet kenbaar heeft gemaakt dat de klokkenluidersregeling van Raet niet van toepassing is. Nadat werkneemster melding heeft gedaan van het incident bij [E], heeft [E] de melding direct serieus opgenomen en aan [F]

gevraagd om verder onderzoek te doen naar de melding. [F] en de gemachtigde hebben vervolgens overleg gevoerd over de vraag hoe het onderzoek zou moeten worden uitgevoerd. De kantonrechter is van oordeel dat Raet werknemster voldoende op de hoogte heeft gehouden van het onderzoek. Raet heeft werknemster meerdere e-mails gestuurd en de vragen van werknemster altijd beantwoord. Dat Raet de uitkomst van het onderzoek niet met werknemster heeft gedeeld, acht de kantonrechter begrijpelijk. Nadat het onderzoek was afgerond, heeft Raet (nogmaals) aan werknemster voorgesteld om een verbetertraject in te gaan, met daaraan voorafgaand een mediationtraject met werknemster. Dit was voor werknemster de kans geweest om haar werkrelatie met [A] te verbeteren en weer aan de slag te gaan bij Raet. Ook dit heeft werknemster geweigerd. Ten aanzien van de stelling van werknemster dat zij, met uitzondering van haar beoordeling in 2014, altijd goed gefunctioneerd heeft en dat de reden voor de door Raet voorgestelde beëindigingsregeling van 26 januari 2017 is ingegeven door de door haar gedane melding en niet door haar functioneren, volgt de kantonrechter werknemster niet in die stelling. De kantonrechter komt tot de conclusie dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Raet, zodat aan haar geen billijke vergoeding zal worden toegekend. In artikel 7:686a lid 7 BW is bepaald dat, alvorens een ontbinding waaraan geen vergoeding wordt verbonden wordt uitgesproken, de rechter partijen van zijn voornemen in kennis stelt en een termijn stelt waarbinnen de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Raet heeft werknemster ingevolge artikel 7:673 lid 1 aanhef en onder b BW geen recht op een transitievergoeding. Met betrekking tot het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van Raet oordeelt de kantonrechter dat voldoende aannemelijk is geworden dat er sprake is van een redelijke grond voor opzegging, en daarmee voor ontbinding, van de arbeidsovereenkomst van partijen. De transitievergoeding bedraagt € 18.717,95 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 22-06-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2017:6898

**Zaaknummer:** 5913082 AE VERZ 17-36 LB/1406

**Rechters:** J.J.M. De Laat

**Advocaten:** T.J.C.M. Broekman en J.W. van J-W Geen

**Wetsartikelen:** 7:671c lid 1 en 2 onder a BW