

RECHTSPRAAK

werknemer/Cargolux Airlines International S.A.

Ontbindingsverzoek werkgeefster strandt. Werkneemster heeft herhaaldelijk proactief gehandeld toen zij vernam dat klachten over haar functioneren zouden bestaan. Het dossier van werkgeefster is daarentegen flinterdun en gestoeld op niet-transparante verklaringen. Vrijwel meteen aansturen op ontbinding getuigt niet van goed werkgeverschap.

Feiten

Met ingang van 1 januari 2016 verandert de organisatiestructuur van werkgeefster, als gevolg waarvan een Regional Director wordt benoemd, onder wie werkneemster zal komen te vallen. Voor die tijd werkte werkneemster autonoom binnen haar afdeling. Na verloop van enige tijd schrijft werkgeefster dat zij niet tevreden is over haar functioneren. Zo zouden verschillende klanten niet meer met haar willen praten, zouden haar ondergeschikten bang voor haar zijn en zou zij niet kunnen/willen samenwerken met haar collega's in Luxemburg. Werkneemster kan zich niet in de kritiek vinden, maar vraagt wel of werkgeefster concrete verbeterpunten voor haar heeft. Werkneemsters functioneren wordt op een gegeven moment met een onvoldoende beoordeeld. Kort daarna worden door werkgeefster nieuwe klachten over werkneemster gepresenteerd, als gevolg waarvan zij op non-actief wordt gesteld en haar de toegang tot het werk wordt verboden. Met een kort geding herwint werkneemster die toegang. De onderhavige zaak betreft het ontbindingsverzoek van werkgeefster.

Oordeel

Rechtsmacht en toepasselijk recht

De kantonrechter beantwoordt de vraag of hem rechtsmacht toekomt en of Nederlands recht van toepassing is bevestigend; werkneemster heeft haar woonplaats in Nederland en de werkzaamheden worden voornamelijk in Nederland verricht.

Ontbinding: e-, g- en h-grond

Voorop staat dat werkneemster altijd goed heeft gefunctioneerd en dat voor wat betreft het tot stand komen van de door werkgeefster ingediende verklaringen geen sprake is geweest van

onafhankelijk, zorgvuldig, transparant en betrouwbaar onderzoek. Daarnaast blijkt uit die verklaringen geenszins dat sprake is van een door werkneemster gecreëerde onhoudbare situatie, op grond waarvan van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Als onweersproken is komen vast te staan dat werkgeefster na het ontvangen van het voor haar negatieve vonnis in kort geding actief op zoek is gegaan naar klachten over werkneemster. Hoewel in die klachten kritiek wordt geuit op werkneemster, blijft het nog steeds bij vage, niet onderbouwde beweringen, forse beschuldigingen, grotendeels gebaseerd op onduidelijke en/of anonieme verklaringen van een beperkt aantal medewerkers, klanten en afhandelaars. Mede gelet op de omstandigheden dat werkneemster reeds ruim 24,5 jaar werkzaam is bij werkgeefster, zij tot 25 november 2016 van werkgeefster nooit enige op- of aanmerking op haar functioneren dan wel werk-, handel-, of communicatiewijze heeft gekregen en zij werkgeefster herhaaldelijk heeft verzocht haar kritiek te concretiseren en hiervan bewijsstukken over te leggen, heeft aangeboden bereid te zijn coaching te volgen en heeft gevraagd om begeleiding vanuit werkgeefster, acht de kantonrechter de feiten en omstandigheden waarop werkgeefster haar standpunt baseert dat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen, onvoldoende. Het had in de gegeven omstandigheden op de weg van werkgeefster gelegen om aan werkneemster te concretiseren waaruit de klachten bestonden, daarover op een constructieve en open wijze met werkneemster te spreken teneinde inzicht te krijgen in en begrip te krijgen voor de problematiek, in goed overleg vast te stellen wat er nodig en mogelijk was om die problemen naar wederzijdse tevredenheid duurzaam op te lossen, de wederzijdse verwachtingen uit te spreken en een traject af te spreken. Dat geldt temeer nu werkneemster door de structuurwijziging haar functie voor het eerst niet meer autonoom kon uitoefenen. Werkgeefster heeft niet met werkneemster besproken hoe de verantwoordelijkheden vanaf dat moment verdeeld waren, zodat zij hieromtrent in het ongewisse werd gelaten. Werkgeefster heeft werkneemster echter zonder enige concrete informatie op non-actief gesteld en thans streeft zij ontbinding van de arbeidsovereenkomst na. Een en ander getuigt niet van goed werkgeverschap. Er is niet gebleken van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkgeefster verzoekt ten slotte ontbinding op de h-grond, omdat sprake is van een verschil van inzicht met een manager of een hooggeplaatste werknemer, dat verschil van inzicht op het te voeren beleid van de werkgever moet zien en partijen het niet eens moeten kunnen worden over het meningsverschil. Hoewel werkgeefster het niet eens is met de wijze van bejegening door werkneemster, is hiermee geen sprake is van een verschil van inzicht over het te voeren beleid van werkgeefster. Indien hiervan al sprake zou zijn, staat daarnaast thans geenszins vast dat partijen het niet eens kunnen worden over het tussen hen bestaande meningsverschil. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:4351

Zaaknummer: 6595340

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: A.G.J. Knipping en L.M. van der Sluis

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW