

RECHTSPRAAK

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

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond dat werkneemster structureel weigert het gezag van haar leidinggevendenden te accepteren (e-grond). Transitievergoeding toewijsbaar; geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is op 25 december 1988 als kamermeisje in dienst getreden bij Victoria Hotel and Restaurant Management Services B.V. (hierna: Victoria). Zij vervulde laatstelijk de functie van hoofd huishoudelijke dienst. In die functie was werkneemster verantwoordelijk voor het verblijfsgeraad maken en houden van kamers, het schoonhouden van publieke ruimten en het beheren van het linnengoed en uniformen. Victoria heeft in eerste aanleg de kantonrechter primair verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond. Daarnaast verzocht zij om aan werkneemster geen transitievergoeding toe te kennen wegens ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter heeft het verzoek van Victoria op de primaire grond toegewezen en geoordeeld dat wegens ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster geen recht bestaat op een transitievergoeding. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Oordeel

Uit de verslaglegging over het functioneren van werkneemster gedurende de jaren 2014, 2015 en 2016 blijkt dat Victoria op tal van punten kritiek had op het functioneren van werkneemster en te dien aanzien herhaaldelijk verbetering van haar verwachtte. Een rode draad in die kritiek betreft de wijze van optreden en communiceren door werkneemster. Hoewel de kritiek van werkneemster op de totstandkoming, duur en vorm van het verbeterplan niet geheel onbegrijpelijk was en het waarschijnlijk beter zou zijn geweest als Victoria voorrang verleend had aan een succesvolle re-integratie van werkneemster, is het een feit dat Victoria werkneemster een kans heeft gegeven haar functioneren te verbeteren en dat de daar bij betrokken werknemers, onder wie D en C, hun best hebben gedaan dat te realiseren. Die goede bedoelingen blijken bovendien uit de omstandigheid dat Victoria een personal coach aan werkneemster ter beschikking heeft gesteld om haar tijdens het verbetertraject te begeleiden. Desondanks hield de kritiek op de wijze van communiceren en het gedrag van werkneemster aan. Ondanks het feit dat het verbetertraject en de daarvan deel uitmakende

evaluatiegesprekken confronterend voor werkneemster waren, mocht Victoria in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs van haar verwachten dat zij zich in de communicatie met haar leidinggevende, C, zou onthouden van de wijze van communiceren die reeds gedurende vele jaren een van de kernpunten van kritiek op haar functioneren vormde. Werkneemster heeft deze verwachting geschonden door tijdens het verbetertraject C te schrijven dat zij zich door hem geïntimideerd, gediscrimineerd en psychologisch gemanipuleerd voelde en, tijdens het gesprek dat op 1 maart 2017 naar aanleiding van deze beschuldiging plaatsvond, geen blijk te geven van enig vermogen tot zelfreflectie. Door aldus te handelen is sprake van verwijtbaar handelen of nalaten als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef onderdeel e BW. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst terecht ontbonden op de e-grond. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster. Gelet op de lange duur van het dienstverband en de aard van de kritiek op het functioneren van werkneemster, die immers alles te maken had met haar karakter en persoonlijk optreden, acht het hof een verbetertraject van drie maanden (heel) kort. Voorts was bij de uitvoering van het verbetertraject en de evaluaties van het functioneren van werkneemster een centrale rol weggelegd voor C terwijl juist de verstoorde verhouding tussen hem en werkneemster vanaf 17 oktober 2016 had geleid tot (ook door de bedrijfsarts geconstateerde) arbeidsongeschiktheid van werkneemster die tot 12 december 2016 duurde. Het staat vast dat het door de bedrijfsarts geadviseerde mediationtraject niet geslaagd is en daaruit maakt het hof op dat de oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding bij aanvang van het verbetertraject niet weggenomen was. Dat maakte dat het toch al korte verbetertraject reeds bij aanvang op 12 december 2016 voor werkneemster en C onder grote spanning stond. Het is begrijpelijk dat door deze omstandigheden de spanningen in de reeds verstoorde verhouding tussen werkneemster en C nog verder toenamen en dat, toen C werkneemster zonder voorafgaand overleg indeelde op een voor haar gewoonlijk roostervrije dag, de vlam in de pan sloeg.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-07-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:2639

Zaaknummer: 200.224.010/01

Rechters: H.M.M. Steenberghe, D. Kingma en M.L.D. Akkaya

Advocaten: G.G. Kempenaars en A.D. Putker-Blees

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:683 lid 3 BW, 7:671b lid 8 sub c BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 7:686a onder 3 BW, 7:673 BW, 7:671b lid 8 sub b BW, 7:671 lid 1 sub a BW en 7:672 lid 2 sub d BW