

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft verwijtbaar gehandeld door haar eigen koers te (blijven) varen, niet te luisteren en geen respect te tonen voor collega's en door het niet melden van het volgen van een MBA-opleiding (terwijl daarover driemaal negatief was geadviseerd).*Feiten*

Werkneemster is sinds 5 april 2016 werkzaam bij werkgeefster. Werkgeefster heeft het functioneren van werkneemster over 2021 met de score 'Partially Performing' (PPM) beoordeeld. Eind 2021 en begin 2022 heeft werkneemster aan werkgeefster gevraagd of zij een opleiding tot Master of Business Administration (hierna: MBA) op kosten van werkgeefster mocht volgen. Werkgeefster heeft die verzoeken afgewezen. Begin 2022 heeft werkgeefster aan werkneemster kenbaar gemaakt dat zij een 'Performance Improvement Plan' wenst op te starten ter verbetering van het functioneren van werkneemster. Werkgeefster heeft vervolgens gesprekken gepland om het verbetertraject met werkneemster te bespreken. Op 8 april 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op advies van de bedrijfsarts heeft mediation plaatsgevonden, die zonder succes is afgesloten. Begin maart 2023 is werkneemster gestart met re-integreren. Werkneemster heeft zich hierbij op het standpunt gesteld dat de aangeboden werkzaamheden niet passend zijn. Hierop heeft werkgeefster een arbeidsdeskundige ingeschakeld om een arbeidsdeskundig onderzoek te doen. In het kader van voornoemd arbeidsdeskundig onderzoek heeft werkneemster aan de arbeidsdeskundige kenbaar gemaakt dat zij een MBA-opleiding wenst te volgen. De arbeidsdeskundige heeft daar negatief over geadviseerd, c.q. aangegeven dat zij dit niet passend vond, maar heeft dit later (op verzoek van werkneemster) aangepast c.q. verwijderd in het eindrapport. Op 17 januari 2024 heeft de bedrijfsarts onder meer gerapporteerd dat werkneemster geen medische klachten meer ervaart. Werkneemster wordt hersteld gemeld. Op 23 januari 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarbij werkneemster heeft verteld dat zij gedurende de afgelopen maanden een MBA-opleiding heeft gevolgd en inmiddels drie modules succesvol heeft afgerond. Op 25 januari 2024 heeft werkgeefster werkneemster per direct geschorst. Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst dient te worden beëindigd omdat werkneemster werkgeefster niet heeft geïnformeerd over de MBA-opleiding. Werkneemster heeft dat bestreden. In eerste aanleg is het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond toegewezen. Werkneemster komt tegen de beslissing in hoger beroep.

Oordeel

Opzegverbod

Tussen partijen staat niet ter discussie dat werkneemster ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek op 12 februari 2024 nog niet arbeidsongeschikt was (dat was pas op 24 februari 2024 het geval) en zich ook niet had ziekgemeld, zodat er geen sprake is van het opzegverbod tijdens ziekte. Het opzegverbod geldt niet indien de ziekte een aanvang heeft genomen nádat het verzoek om ontbinding door de kantonrechter is ontvangen.

Redelijke grond tot ontbinding

Het hof acht voor de beoordeling of er sprake is van een redelijke grond tot ontbinding doorslaggevend dat werkneemster (toch) een MBA-opleiding is gaan volgen zónder dit te melden, terwijl zowel werkgeefster (tweemaal) als de arbeidsdeskundige (eenmaal) haar dit uitdrukkelijk had afgeraden. Daarbij weegt het hof mee dat werkneemster de arbeidsdeskundige heeft verzocht de passage over de MBA-opleiding uit het definitieve rapport te verwijderen. Op verschillende momenten is werkneemster dus te verstaan gegeven dat een MBA niet passend is. Toch is werkneemster haar eigen koers blijven varen, heeft zij de betreffende passage uit het rapport van de arbeidsdeskundige laten schrappen en heeft zij geen open kaart gespeeld richting werkgeefster. Het hof is van oordeel dat werkneemster zich hiermee niet als een goed werknemer heeft gedragen. Het hof acht voorts van belang dat de tweedespoorcoach in zijn rapportage van 25 oktober 2023 (productie 23 verzoekschrift eerste aanleg) heeft benoemd dat werkneemster niet mee wilde werken aan het op 23 april 2023 gestarte tweedespoortraject en daaraan geen tijd kon besteden, terwijl zij op dat moment wel de MBA volgde. De vertrouwensbreuk was en is (ook) gevoed door verschillende eerdere conflicten binnen werkgeefster waarbij werkneemster betrokken was. Tegen deze achtergrond van conflicten waarin werkneemster wordt verweten dat ze te veel haar eigen koers vaart, niet luistert en geen respect toont voor medewerkers van werkgeefster, heeft het niet melden van de MBA-opleiding (terwijl door of namens werkgeefster daarover driemaal negatief was geadviseerd) én het laten verwijderen van de passage over deze opleiding uit het arbeidsdeskundig rapport, geleid tot een verdere verstoring van de arbeidsverhouding tussen werkneemster en werkgeefster. Het hof is van oordeel dat dit aan werkneemster valt te verwijten.

Ernstige verwijtbaarheid en transitievergoeding

Van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkneemster is geen sprake. Werkneemster is weliswaar jegens haar werkgever en betrokkenen bij haar re-integratieproces niet open en transparant geweest over het volgen van de MBA-opleiding in de periode dat zij ziek was en heeft zich niet gedragen zoals van een goed werknemer mag worden verwacht, maar dat zij dit bewust heeft verzwegen bij de bedrijfsarts met enkel eigen gewin als oogmerk zoals werkgeefster heeft gesteld, is onvoldoende onderbouwd en blijkt ook niet uit de stukken. Werkneemster maakt dus aanspraak op de transitievergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgeefster is geen sprake, zodat aan werkneemster geen billijke vergoeding toekomt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:750

Zaaknummer: 200.346.602_01

Rechters: F.M.T. Quaadvliet, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: R.C.M. Klatten, M.J. Huisman en V.M.C. Klaassen

Wetsartikelen: 7:670 BW , 7:671b BW , 7:682 BW , 7:683 BW, 7:66g lid 3 sub e BW en 7:66g lid 3 sub g BW