

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Domesta

Disfunctioneren. Ontbinding op grond van de d-grond op verzoek van werkgever houdt stand. Afwijzing van het incidentele verzoek ex artikel 843a Rv.

Werknemer is op 27 maart 2000 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Domesta. Tijdens zijn werkzaamheden houdt hij zich onder meer bezig met huurders die overlast veroorzaken. Tijdens zijn dienstverband heeft hij veelal goede beoordelingen gekregen, met enkele minder goede beoordelingen in de periode 2012-2014. Werknemer heeft in die periode met positief resultaat een coachingstraject doorlopen. In oktober 2015 heeft een incident plaatsgevonden waarbij werknemer na 20 minuten aanbellen/op de deur bonken bij een drugsverslaafde bewoner naar binnen is gegaan bij deze bewoner en de situatie is geëscaleerd. Op 13 oktober 2015 hebben de leidinggevende Y en werknemer over het incident gesproken. Op 28 oktober 2015 heeft Domesta aan werknemer meegedeeld dat zij het dienstverband met hem wil beëindigen. Werknemer heeft zich op 16 november 2015 volledig ziek gemeld. Domesta heeft de kantonrechter verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning aan werknemer van de transitievergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het verzoek van Domesta geen verband houdt met ziekte en dat ontbinding op de d-grond gerechtvaardigd is onder toekenning van de transitievergoeding. Nu zich niet de situatie voordoet dat ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, is er geen plaats voor toekenning van de verzochte billijke vergoeding.

Het hof oordeelt als volgt. Met zijn incidentele verzoek heeft werknemer kenbaar gemaakt dat hij van Domesta diverse stukken ter beschikking wenst te krijgen. Wil sprake zijn van een rechtmatig belang in deze procedure, dan zullen de stukken betrekking moeten hebben op betwiste feiten die tot beslissing van de zaak kunnen leiden. Met grief 1 klaagt werknemer zich erover dat de kantonrechter, in strijd met het procesreglement, heeft toegelaten dat Domesta daags voor de mondelinge behandeling in eerste aanleg nog verklaringen in het geding heeft gebracht nu het geen omvangrijk pakket zou zijn. Het hof is van oordeel dat, wat ook zij van de beslissing van de kantonrechter om de laat ingediende producties nog te accepteren, het hoger beroep aan werknemer de mogelijkheid biedt om zich alsnog, of adequater dan in eerste aanleg, te verdedigen tegen die verklaringen. Met de grieven 3 tot en met 7 komt werknemer op tegen de beslissing van de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst op de d-grond van artikel 7:669 lid 3 BW kan worden ontbonden en tegen de daaraan ten grondslag gelegde motivering. Het hof is van oordeel dat uit de stukken genoegzaam is gebleken dat Domesta werknemer er bij herhaling op heeft gewezen dat hij

zich te druk maakte om kwesties die buiten zijn takenpakket lagen, dat hij zich tegenover collega's bevoegdheden aanmat die hem niet toekwamen en dat hij steeds terugkwam op zaken waarover al besluitvorming was geweest. De ongewenste taakopvatting en houding van werknemer zijn duidelijk aan de orde gekomen in een gesprek op 9 september 2013 en het daags daarna daarvan opgemaakte verslag van de P&O-functionaris. Het gebeuren op 9 oktober 2015 is met werknemer besproken, op de dag zelf door directeur D en op 13 oktober 2015 door leidinggevende Y. In die gesprekken heeft werknemer het standpunt ingenomen dat deze harde aanpak de enig juiste is, dan wel de manier van werken is die hij voorstaat en dat die zeer effectief is. Het hof is van oordeel dat uit dit incident zelf en uit de manier waarop werknemer nadien, ook nog enkele dagen later, reageert op kritiek van Domesta op zijn optreden, duidelijk blijkt dat de wijze waarop werknemer met huurders omgaat en om wenst te gaan, in zodanige mate afwijkt van wat Domesta van hem verlangt, dat terecht gesproken kan worden van disfunctioneren. De wijze waarop werknemer na de eerdere waarschuwing en het coachingstraject invulling gaf aan zijn functie door zijn houding en gedrag, rechtvaardigde dan ook ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter. Grief 2 keert zich tegen de verwerping van het verweer dat sprake was van een opzegverbod tijdens ziekte, nu hij sinds 29 juni 2015 ziek gemeld is. Het hof is echter van oordeel dat het bewonerincident en de reacties van werknemer daarop niet kunnen worden afgedaan als uiting van verhoogde prikkelbaarheid door ziekte, maar blijf geven van een fundamenteel verschil in opvatting over de juiste werkaanpak. De grief faalt dan ook. Grief 8 is gericht tegen de afwijzing van de in eerste aanleg door werknemer op de voet van artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel c BW verzochte billijke vergoeding wegens ernstige verwijtbaarheid aan de kant van Domesta. Werknemer heeft evenwel geen feiten en omstandigheden gesteld die moeten leiden tot een ander oordeel dan dat van de kantonrechter. Alle grieven falen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-10-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:8169

Zaaknummer: 200.193.315/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, P.L.R. Wefers Bettink en E.B. Knottnerus

Advocaten: M.A. Buijs en T.S. Nicolai

Wetsartikelen: 843a Rv, 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:671b lid 6 BW, 7:671 b lid 8 aanhef en onderdeel c BW en 7:683 lid 3 BW