

RECHTSPRAAK

werknemer/King Nederland B.V.

Verstoorde arbeidsverhouding na lange periode van verbetertraject, mediation en slechte beoordelingen. Arbeidsrelatie ook verstoord indien dit eenzijdig wordt ervaren.

Feiten

Werknemer is van 10 januari 1977 tot 1 juni 2016 werkzaam geweest bij (rechtsvoorgangers van) King, laatstelijk als inkoper voor 24 uur per week tegen een salaris van € 4426,20 bruto per maand exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Werknemer is een zeer kundige inkoper, maar reeds vanaf 2009 is er kritiek op zijn wijze van communiceren geuit door werkgever. Ook zijn er disciplinaire maatregelen genomen (niet toekennen van een loonsverhoging) en indringende gesprekken met als resultaat mediation. De kantonrechter heeft het verzoek van King, indien dat niet wordt ingetrokken, toegewezen met ingang van 1 juni 2016 op de primair aangevoerde grond en King veroordeeld tot betaling van € 76.000 bruto transitievergoeding.

Oordeel gerechtshof - ontbinding op grond van verstoorde arbeidsverhouding terecht toegewezen

Naar het oordeel van het hof heeft de kantonrechter op grond van de vaststaande feiten terecht geoordeeld dat aan de voorwaarden voor de g-grond is voldaan. Uit het samenstel van de aangehaalde verslagen van beoordelings- en ontwikkelingsgesprekken, de uitdrukkelijke waarschuwingen aan het adres van werknemer, de reacties van werknemer daarop en zijn overige schriftelijke communicatie met leidinggevenden en p&o, blijkt voldoende dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord is geraakt door de houding en het gedrag van werknemer. Ook indien het hof er, veronderstellenderwijs, van zou uitgaan dat werknemer nog goed zou kunnen samenwerken met collega's op andere afdelingen, zoals hij aanvoert, dan nog weerlegt dat niet dat de verhouding met leidinggevenden wel degelijk is verstoord. Een werkgever hoeft zich niet te laten welgevalen dat zijn gezag niet wordt geaccepteerd en beoordelingen over enige jaren zonder goede grond in twijfel worden getrokken. Het mag zo zijn dat werknemer de mening was toegedaan dat het vertrouwen ver te zoeken was, maar hij is er niet in geslaagd het hof ervan te overtuigen dat hij een gegronde reden had om zijn werkgever te wantrouwen. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden. Voor een billijke vergoeding in plaats van herstel, op de voet van artikel 7:683 lid 3 BW, is derhalve geen plaats.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:601

Zaaknummer: 200.194.952

Rechters: M.E.L. Fikkers, E.B. Knottnerus en L. Groefsema

Advocaten: Ph.H. Elzerman en W.H. Hes

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:683 BW