

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Casa Nederland

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie wordt in stand gelaten. Wel is het hof van oordeel dat werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding van € 20.000 bruto. Casa heeft jegens werkneemster aan de genoemde elementaire vereisten van zorgvuldig werkgeverschap niet voldaan.

Feiten

Werkneemster is op 3 juni 2008 in dienst getreden van Casa. Op 12 oktober 2015 is werkneemster erop gewezen dat er al geruime tijd klachten bestaan over haar functioneren. Werkneemster was op dat moment arbeidsongeschikt. Vanaf 21 maart 2016 was werkneemster weer volledig arbeidsgeschikt. Bij brief van 21 mei 2016 heeft Casa verslag gedaan van een evaluatiegesprek met werkneemster. In die brief staat onder meer dat Casa nog geen verbetering ziet in het functioneren, de samenwerking moeizaam verloopt en werkneemster werkinhoudelijk onvoldoende functioneert. Tevens wordt vermeld dat werkneemster opnieuw heeft aangegeven zich hierin niet te herkennen. Casa heeft werkneemster een lijst van 21, hoofdzakelijk als kritiek geformuleerde, verbeterpunten doen toekomen. Werkneemster heeft daarop gereageerd door per e-mail deze punten te becommentariëren en te betwisten en daar nadere informatie over te vragen. Op 24 juni 2016 heeft een evaluatiegesprek plaatsgevonden en is door Casa geconstateerd dat werkneemster niets heeft gedaan met de verkregen feedback en haar functioneren niet heeft verbeterd. Zij heeft volgens Casa geen zelfreflectie getoond, maar de hakken in het zand gezet. De verhoudingen zijn hierdoor op scherp gesteld en er is geen basis meer voor vertrouwen. Casa heeft geconcludeerd dat er geen andere mogelijkheid resteert dan beëindiging van het dienstverband. Casa heeft werkneemster vanaf 27 juni 2016 vrijgesteld van werk. Op 5 augustus 2016 heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld in verband met een operatie. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter op verzoek van Casa de arbeidsovereenkomst ontbonden. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Casa, zodat het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Tegen deze beslissingen en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werkneemster met haar grieven op.

Oordeel

Met grief III komt werkneemster op tegen het oordeel van de kantonrechter dat van een verband tussen het ontbindingsverzoek en de ziekte van werkneemster niet is gebleken. Werkneemster is blind geraakt aan haar rechteroog en ziet zeer slecht met haar linkeroog. Naar het oordeel van het hof doet een situatie als bedoeld in artikel 7:671b lid 6 onderdeel a BW zich in het onderhavige geval voor. Casa wenst de arbeidsovereenkomst immers te ontbinden wegens de door Casa gestelde houding van werkneemster en het gestelde disfunctioneren. Het hof is evenals de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Uit de gang van zaken blijkt dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig is verstoord en er tussen hen geen enkele basis meer is om tot een constructief en oplossingsgericht gesprek te geraken. Het hof wijst het verzoek tot herstel van de arbeidsverhouding daarom af. Wat betreft de billijke vergoeding overweegt het hof als volgt. Het ligt op de weg van Casa als werkgever, om reële kritiek op het functioneren van werkneemster concreet te benoemen, met haar te bespreken hoe zij haar functioneren dient te verbeteren, haar daarin zo nodig te begeleiden, dit traject tussentijds met haar en zonodig haar collega's te evalueren en de voortgang daarvan schriftelijk vast te leggen. Casa heeft jegens werkneemster aan deze elementaire vereisten van zorgvuldig werkgeverschap niet voldaan. Dit betekent dat een billijke vergoeding op zijn plaats is. Het ontslag weegt extra zwaar voor werkneemster vanwege haar persoonlijke omstandigheden, te weten: haar slechte arbeidsmarktpositie door haar leeftijd en haar ernstige oogziekte die haar reeds het zicht van een van haar ogen heeft ontnomen. Het is te verwachten dat werkneemster nog uiterlijk twee jaar in dienst zou zijn geweest bij Casa, indien zij onafgebroken ziek zou zijn gebleven. De beëindiging van haar arbeidsovereenkomst betekent voor haar bij benadering € 67.000 aan loonschade. Het hof volgt Casa in haar stelling dat van dat bedrag de uitkering (van ongeveer 70% van haar laatstverdiende loon) afgetrokken moet worden die werkneemster na einde van het dienstverband zal ontvangen. Op grond van al deze omstandigheden van het onderhavige geval en de ernst van het aan Casa te maken verwijt, acht het hof een vergoeding van € 20.000 billijk.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-10-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:4176

Zaaknummer: 200.210.274/01

Rechters: C.M. Aarts, H.M.M. Steenberghe en D. Kingma

Advocaten: J. Knaap en E.J.L. Mulderink

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 7:683 lid 3 BW