

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbindingsverzoek d-grond afgewezen. Gelet op de zware consequenties die werkgever aan het disfunctioneren van werknemer heeft willen verbinden (einde arbeidsovereenkomst), had van haar als goed werkgever verlangd mogen worden dat zij werknemer schriftelijk wees op de consequenties van zijn disfunctioneren. Toekenning billijke vergoeding in plaats van herstel arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 november 2014 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van allround accountmanager. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van disfunctioneren. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep. Werknemer heeft in hoger beroep aangevoerd dat hij zich neerlegt bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst, maar niet met het oordeel van de kantonrechter dat er een redelijke grond voor ontbinding was. Werknemer heeft in hoger beroep geen herstel verzocht van de arbeidsovereenkomst, maar in plaats daarvan een billijke vergoeding.

Oordeel

Disfunctioneren

Het hof is van oordeel dat werkgever niet kon volstaan met het geven van de door haar gestelde mondelinge waarschuwingen. Gelet op de zware consequenties die werkgever daarna hieraan heeft willen verbinden (einde arbeidsovereenkomst), had van haar als goed werkgever verlangd mogen worden dat zij werknemer schriftelijk wees op de consequenties van zijn disfunctioneren en dat zij hem schriftelijk waarschuwde voor een mogelijk ontslag. Als het gedrag van werkgever zo erg was als door werkgever is beschreven én als zij vond dat werknemer daarmee grenzen overschreed en dat dit gedrag niet paste binnen haar bedrijfscultuur, dan had zij werknemer hierop schriftelijk moeten aanspreken, omdat haar mondelinge waarschuwingen (er veronderstellenderwijs van uitgaande dat die zijn gegeven) geen effect hadden en geen gedragsverandering bij werknemer teweegbrachten. Werkgever had schriftelijk moeten waarschuwen voor de mogelijke consequenties van een voortzetting van zijn ongewenste gedrag. Werkgever heeft ongeveer vijftig werknemers in dienst. Zij voert functioneringsgesprekken met productiemedewerkers en zorgt voor een schriftelijke vastlegging daarvan. Werkgever beschikt over een externe bedrijfsjurist. In die

omstandigheden is niet begrijpelijk waarom werkgever niets schriftelijk heeft bevestigd aan werknemer. Nu werkgever niet heeft voldaan aan de plicht tot – in genoemde omstandigheden schriftelijke – inkennisstelling als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel d BW, had de kantonrechter het verzoek tot ontbinding op deze grond moeten afwijzen.

Billijke vergoeding

Hiervoor heeft het hof overwogen dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet toewijsbaar was, (slechts) omdat werkgever onvoldoende heeft voldaan aan haar inkennisstellingsverplichting. Het hof is van oordeel dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst uiteindelijk onvermijdelijk was. In de kern komen de problemen tussen partijen erop neer dat werknemer niet paste in de strakke en moderne wijze waarop werkgever haar bedrijfsorganisatie heeft ingericht. Ervan uitgaande dat werkgever werknemer wel duidelijk schriftelijk in kennis zou hebben gesteld van zijn ongeschiktheid, acht het hof het aannemelijk dat een verbetertraject niet tot het gewenste resultaat zou hebben geleid en dat de arbeidsovereenkomst dan uiteindelijk toch zou zijn geëindigd. Het hof schat in dat de arbeidsovereenkomst dan grofweg een halfjaar langer zou hebben geduurd. Alle omstandigheden in aanmerking nemend zal het hof aan werknemer een billijke vergoeding toekennen van € 35.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-10-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:4621

Zaaknummer: 200.218.552/01

Rechters: M. van Ham, C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden en F. Kooijman

Advocaten: N.J.W.M. de Leeuw en S.C.J. Spreksel

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