

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbinding op de g-grond onterecht. Werknemer verkeerde terecht in de veronderstelling dat hij niet op het voorstel tot overplaatsing hoefde in te gaan. Billijke vergoeding in plaats van herstel arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2016 in dienst bij werkgever. Werkgever heeft in een gesprek op 8 december 2016 aan werknemer gevraagd of hij bereid was om tewerkgesteld te worden in een vestiging van werkgever in X, of in een vestiging in Y. Werknemer heeft in een e-mail kenbaar gemaakt dat hij wilde blijven werken bij de vestiging waar hij reeds werkzaam is. Op 3 januari 2017 is werknemer op non-actief gesteld, met behoud van loon. In de onderhavige procedure heeft werkgever verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op basis van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Vast staat dat partijen in het gesprek op 8 december 2016 hebben gesproken over de niet optimale werksfeer. Ook staat vast dat de directeur van werkgever, A, tijdens dat gesprek een voorstel aan werknemer heeft gedaan om de werkzaamheden voort te zetten in een andere vestiging. Volgens A hadden twee werknemers van de huidige vestiging van werknemer in de zomer van 2016 opgemerkt dat het leek alsof zij twee leidinggevenden hadden, zowel de adjunct-directeur van de vennootschap, C, als werknemer, die zich soms autoritair opstelde. Vervolgens heeft B in het najaar van 2016 aangegeven dat hij niet langer met werknemer kon samenwerken. A dacht met een oplossing te komen door werknemer of B over te plaatsen. Daarom is dat voorstel op 8 december 2016 aan werknemer gedaan, maar daarin is hij niet meegegaan. A merkte in het gesprek op 3 januari 2017 dat werknemer zich richting C star gedroeg en dat hij niet wilde meewerken aan veranderingen. Toen viel voor A het doek, hij heeft geen moment van heroverweging gehad. Het had van werkgever op zijn minst genomen verlangd mogen worden dat zij een duidelijk gesprek had gevoerd met werknemer over de problemen in de samenwerking en de daarmee, volgens haar, verband houdende verminderde omzet. Uit de stellingen van partijen en overgelegde stukken blijkt niet dat dit is gebeurd, integendeel. Pas in het gesprek op 8 december 2016 hebben partijen over de werksfeer gesproken, maar slechts in algemene zin. Zo is niet komen vast te staan dat werknemer op de hoogte is gesteld van het feit dat B had meegedeeld dat hij niet langer kon samenwerken met

werknemer. Het was voor werknemer dan ook niet duidelijk hoe urgent de situatie voor werkgever was. Werknemer verkeerde terecht in de veronderstelling dat hij niet op het voorstel tot overplaatsing hoefde in te gaan, maar dat hij eind 2016 ervoor kon kiezen om bij de huidige vestiging werkzaam te blijven. Dat voorstel was immers zowel aan hem als aan B gedaan en de afspraak was dat de standplaats de eerste vijf jaar de huidige vestigingsplaats zou zijn, en pas na overleg én goedkeurig een andere locatie. Dat werknemer op 3 januari 2017 volhardde in zijn keuze voor deze vestiging, betekent daarom nog niet dat sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgever op dat moment in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De door werkgever ervaren verminderde omzet maakt dit niet anders. Van zodanige (overige) omstandigheden dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren is niet gebleken. Het hof is daarom van oordeel dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte is ontbonden. In artikel 7:683 lid 3 BW is bepaald dat het hof in dat geval in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst een billijke vergoeding kan toekennen. Uit hetgeen hiervoor is overwogen, blijkt dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet toewijsbaar was omdat werknemer niet duidelijk (genoeg) is gemaakt hoe urgent de situatie voor werkgever was en hij terecht in de veronderstelling verkeerde dat hij ervoor kon kiezen om in de huidige vestiging werkzaam te blijven. Een ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou uiteindelijk niet te vermijden zijn geweest. Werknemer heeft erkend dat hij na de overname van de VOF moest wennen aan de veranderingen en dat de werksfeer niet optimaal was. Ervan uitgaande dat werknemer duidelijke gesprekken met werkgever zou hebben gevoerd en hem in kennis had gesteld van de consequenties van het niet meewerken aan veranderingen zoals een overplaatsing en verbetering van de omzet, dan is het aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst uiteindelijk toch zou zijn geëindigd. Daarbij is met name relevant dat op korte termijn fricties zijn ontstaan tussen werknemer en B en – onder meer als gevolg daarvan – ook tussen werknemer en werkgever. Ook acht het hof van belang dat de houding van werknemer in de richting van werkgever weinig flexibel en oplossingsgericht is geweest, terwijl dat van werknemer had mogen worden verwacht, ook in verband met de door hem gesignaleerde niet optimale werksfeer. Werkgever heeft in maart 2017 een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Het hof schat, gelet op het in de vorige alinea overwogene, in dat de arbeidsovereenkomst met werkgever vanaf dat moment niet langer dan een periode van een jaar zou hebben geduurd, derhalve tot en met maart 2018. Alle omstandigheden in aanmerking nemend wordt aan werknemer een billijke vergoeding toegekend van € 11.500 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-11-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:5246

Zaaknummer: 200.221.240_01

Rechters: M.E. Smorenburg, P.P.M. Rousseau en R.J. Voorink

Advocaten: S.J.W.M. Vonken en H.J. Rosens

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