

RECHTSPRAAK

werknemer/Lamb Weston Meijer vof

Het hof toetst de ontbinding door de kantonrechter ex tunc. Dat werknemers voormalig leidinggevende, met wie hij een arbeidsconflict had dat leidde tot ontbinding op de g-grond, inmiddels ergens anders werkt, is voor het oordeel in hoger beroep irrelevant. In beginsel sprake van ernstige verstoring als mediation geen oplossing biedt.

Feiten

Werknemer treedt in 2002 in dienst bij werkgever als operator waterzuivering. Tot en met 2014 wordt zijn functioneren ieder jaar tussen 3 en 3,5 (3 = normaal/goed) beoordeeld). In maart 2015 wordt X de nieuwe leidinggevende van werknemer. In hetzelfde jaar vindt een aantal veranderingen plaats met betrekking tot de werkzaamheden van werknemer. Het functioneren van werknemer wordt in 2015 door X met een 2,38 (2 = nog te ontwikkelen) beoordeeld. Daarbij maakt X kritische opmerkingen over werknemers aanpassingsvermogen. In een volgend gesprek wordt met werknemer gesproken over de keuze tussen (1) een verbetertraject en (2) vertrek met een afkoopregeling. Werknemer kiest voor het verbetertraject. Van verbetering is het niet gekomen, waarna X het functioneren van werknemer over 2016 met een 2 beoordeelt. Tijdens een gesprek over de beoordeling lopen de gemoederen hoog op, waarna werknemer zich ziekmeldt. De bedrijfsarts schrijft de klachten toe aan de slechte beoordeling en een conflict met X. Werknemer blijft vervolgens twee weken thuis, zonder dat de bedrijfsarts heeft aangegeven dat hij niet zou mogen werken. Het mediationtraject dat volgt leidt niet tot een oplossing tussen werknemer en X. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

Opzegverbod tijdens ziekte

Het beroep van werknemer op het opzegverbod tijdens ziekte gaat niet op: niet voldoende voor ontslagbescherming door het opzegverbod tijdens ziekte is dat een werknemer zichzelf arbeidsongeschikt vindt.

G-grond

Werknemer neemt het X kwalijk dat zij hem de optie heeft voorgehouden te kiezen voor een vertrekregeling. Het voorhouden van die keuzemogelijkheden mag confronterend zijn, maar is

daarmee nog niet onredelijk. Werkgever heeft de keuze voor het verbetertraject geaccepteerd en partijen zijn daarmee van start gegaan. Gedurende het verbetertraject zijn de verhoudingen tussen werknemer en X echter ernstiger verstoord geraakt, wel zodanig dat ook mediation geen oplossing heeft geboden. Daarmee is in beginsel gegeven dat sprake is van een zodanig ernstige verstoring van de arbeidsverhouding dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst op de bestaande leest niet meer mogelijk is. Er bestond geen mogelijkheid om werknemer te herplaatsen: hij had ook een slechte verstandhouding met andere leidinggevendenden en vacatures waren niet beschikbaar. De kantonrechter heeft dan ook terecht kunnen oordelen dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moest worden op de g-grond.

Toetsing ex tunc

Werknemer heeft opgemerkt dat X inmiddels een werkkring elders heeft. Daarmee is volgens hem de (belangrijkste) aanleiding voor de verstoorde verhouding weg en zou hij weer bij werkgever kunnen werken. Het hof verwerpt dit betoog. Het hof beoordeelt de juistheid van de beslissing (van de kantonrechter) ex tunc, aan de hand van de situatie zoals die was ten tijde van de beslissing van de kantonrechter, omdat artikel 7:683lid 3 BW van de appèlrechter vraagt te beoordelen of de kantonrechter ten onrechte het ontbindingsverzoek van de werkgever heeft toegewezen en de kantonrechter slechts heeft kunnen oordelen op basis van de toen bekende feiten en omstandigheden. Wanneer het hof van oordeel zou zijn dat de kantonrechter ten onrechte zou hebben ontbonden, dan zou het hof eventuele ontwikkelingen die zich hebben voorgedaan na de beslissing van de kantonrechter wel hebben mogen meewegen bij de vraag of er reden zou zijn voor herstel of een billijke vergoeding in plaats van herstel. In dit geval komt het hof daar niet aan toe nu de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden.

Billijke vergoeding

Het hof stelt voorop dat het bij de billijke vergoeding gaat om ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever dat de ontbinding tot gevolg heeft. In dit geval heeft ontbinding plaatsgevonden op de g-grond waarbij de verstoorde verhouding is ontstaan als gevolg van de reactie van werknemer op een hem niet welgevallige boodschap. Van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever is geen sprake. Er is geen ruimte voor een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-03-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:3020

Zaaknummer: 200.223.097/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, P.L.R. Wefers Bettink en W.P.M. ter Berg

Advocaten: B. van Dijk en K. de Vries

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW