

RECHTSPRAAK

werknemer/Tata Steel IJmuiden B.V.

Onterechte ontbinding op de d-grond. Arbeidsverhouding is verstoord geraakt doordat werkgever ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft nagestreefd op grond van disfunctioneren. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Toekenning billijke vergoeding van € 70.000 bruto.

Feiten

Werknemer is op 10 februari 1986 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Tata Steel als interne bedrijfspsycholoog. De laatste functie die werknemer vervulde, was die van Talent & Capability Manager. Op 7 september 2016 heeft C met werknemer een performancegesprek gevoerd, waarin zij heeft medegedeeld dat zij zeer ontevreden is over zijn prestaties. Het gesprek is bevestigd in de brief van 8 september 2016. Bij inleidend verzoekschrift heeft Tata Steel de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Tata Steel tot de conclusie heeft kunnen komen dat de gewenste verbetering in de houding en het functioneren is uitgebleven en dat er geen aanwijzingen waren dat werknemer zich nog zou gaan verbeteren. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de geldende opzegtermijn ontbonden met ingang van 1 november 2017. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer is voorafgaand aan het gesprek op 7 september 2016 onvoldoende duidelijk gemaakt dat hij zijn functioneren in die mate diende te verbeteren als C hem in dat gesprek heeft medegedeeld. De opmerkingen in de door werknemer overgelegde beoordelingsformulieren over de jaren 2012 tot 2016 hebben niet een dusdanig gewicht dat werknemer daaruit heeft moeten opmaken dat zijn functioneren ernstig te wensen overliet. Het hem vervolgens geboden verbetertraject is naar het oordeel van het hof te kort geweest en qua opzet en inhoud ontoereikend om daadwerkelijke verbetering te kunnen verwachten, met name wat betreft de stijl van communiceren van werknemer. Het traject is bovendien voortijdig afgebroken nadat de door werknemer gepresenteerde showcase door G was afgekeurd, en in het beoordelingsgesprek op 5 april 2017 zijn de verbeterpunten niet meer geëvalueerd. Er is geen sprake is van een voldragen d-grond. Het hof is echter van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig verstoord is dat van Tata Steel in redelijkheid

niet kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof acht daarbij vooral van belang de slechte communicatie tussen C en werknemer en het kennelijk geheel weggevallen vertrouwen binnen Tata Steel in de capaciteiten van werknemer, waardoor terugkeer van werknemer in zijn vroegere of een andere, passende HR-functie niet in de rede ligt. De wijze waarop Tata Steel zich jegens werknemer heeft opgesteld in de periode vanaf 7 september 2016 tot het feitelijk eindigen van zijn werkzaamheden op 6 april 2017, waaronder de weigering om een mediator in te schakelen en het uitblijven van een beoordeling of werknemer de verbeterpunten had gerealiseerd, en de manier waarop werknemer op zijn laatste werkdag na een dienstverband van 31 jaar uit het pand van Tata Steel is vertrokken, dragen ertoe bij dat werkhervatting uitgesloten moet worden geacht. Voor het hof staat buiten twijfel dat de arbeidsverhouding tussen partijen pas verstoord is geraakt in de loop van het najaar van 2016 toen werknemer zich verzette tegen de kritiek op zijn functioneren en – aanvankelijk – tegen het hem aangeboden verbetertraject. Uit de overgelegde correspondentie blijkt dat met name C zich in toenemende mate heeft geërgerd aan de opstelling van werknemer en zich daarover in steeds scherpere bewoordingen heeft uitgelaten. Anders gezegd, doordat Tata Steel ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft nagestreefd op basis van ongeschiktheid als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en sub d BW is een verstoring van de arbeidsverhouding ontstaan. Het hof ziet daarin aanleiding om aan werknemer ten laste van Tata Steel een billijke vergoeding toe te kennen van € 70.000 bruto omdat Tata Steel op deze manier ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-06-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:1949

Zaaknummer: 200.228.452/01

Rechters: H.M.M. Steenberghe, W.H.F.M. Cortenraad en F.J. Verbeek

Advocaten: E.F. Seunke en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 7:683 lid 3 BW, 6:96 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:671b BW en 7:669 lid 3 sub g BW