

RECHTSPRAAK

Holland Casino N.V./werknemer

Het hof bepaalt de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, zonder zelf te ontbinden. Artikel 7:683 lid 5 BW verklaart artikel 7:671b BW alleen van overeenkomstige toepassing bij toekenning van een vergoeding. Autoritaire, directieve stijl van leidinggeven casinomanager en ieder gebrek aan zelfreflectie leiden tot ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Tijdens de vakantie van werknemer, Shiftleader Tafelspelen bij Holland Casino, ontvangt zijn leidinggevende meerdere (anonieme, in die zin dat de namen niet aan werknemer bekend worden gemaakt) klachten over hem. De klachten betreffen vooral de autoritaire en directieve stijl van leidinggeven van werknemer en zijn voorkeur voor bepaalde vrouwelijke collega's. Meerdere functioneringsgesprekken volgen, waarbij telkens wordt aangegeven dat werknemer andere manieren van leidinggeven moet proberen, wat hij blijft weigeren. Op een gegeven moment wordt hij overgeplaatst naar een andere vestiging, die vervolgens afbrandt. Werknemer vraagt werkgeefster wedertewerkstelling op zijn oude standplaats, maar werkgeefster weigert. In de tussentijd schakelt werkgeefster een extern onderzoek in. Werknemer benadert de door het onderzoeksbureau te interviewen personen via telefoon, waarna bijna alle klagers afhaken. In het rapport van het bureau is te lezen dat werknemer grensoverschrijdend gedrag vertoont en dat hij zorgt voor een negatieve tweespalt op de werkvloer. Werknemer start kort daarna op een andere vestiging van werkgeefster. Werkgeefster dient een ontbindingsverzoek in op de e-, dan wel g-grond. Werknemer verzoekt wedertewerkstelling op zijn oude standplaats. De kantonrechter wijst beide verzoeken af.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten?

Volgens werkgeefster heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld door zijn ondergeschikten te benaderen met het 'verzoek' niet mee te werken aan het onderzoek van het onderzoeksbureau. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgeefster niet kunnen bevestigen dat werknemer vóór het onderzoek door haar is geïnformeerd over dit onderzoek. Als werknemer hierover is geïnformeerd door oud-collega's, is het op zichzelf begrijpelijk dat hij daarvan meer wilde weten en daarover met die oud-collega's heeft gesproken. Het is echter

niet correct dat werknemer heeft geprobeerd hen over te halen om niet mee te werken, en al helemaal niet wanneer hij daartoe zelf contact met voormalig ondergeschikten heeft opgenomen. Het hof acht dergelijk gedrag verwijtbaar, maar in het licht van alle feiten en omstandigheden echter niet zodanig verwijtbaar dat om die reden voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet van werkgeefster gevegd kan worden. Het hof wijst er in dat kader onder meer op dat van werkgeefster had mogen worden verwacht dat zij in een gesprek met werknemer concreet had kunnen maken wat voor gevoelens de manier van leidinggeven bij zijn ondergeschikten opriep.

Verstoorde arbeidsverhouding

Volgens werkgeefster is zij door de handelwijze van werknemer (te weten het benaderen van zijn ondergeschikten) haar vertrouwen in hem definitief verloren en zijn de verhoudingen zodanig verstoord dat van haar geen voortzetting van de arbeidsovereenkomst verlangd mag worden. Dat werkgeefster geschokt is door de nadere informatie die het rapport van het onderzoeksbureau heeft opgeleverd over (de impact van) het gedrag van werknemer, kan het hof zich goed voorstellen. Dat heeft werknemer er niet van weerhouden om ongeclausuleerde tewerkstelling op zijn oude standplaats te eisen en deze eis te herhalen in de dagvaarding. Die houding getuigt niet van zelfinzicht, laat staan van enig begrip voor de negatieve reacties die zijn houding en gedrag hebben opgeroepen. Werknemer mag zich dan wel niet herkennen in die reacties, maar deze zijn toch wel van dien aard dat het voor hem duidelijk had moeten zijn dat zijn houding bij verschillende collega's zoveel weerstand had opgeroepen dat ongewijzigde voortzetting van zijn werkzaamheden op zijn oude standplaats niet mogelijk was.

Het eindigen van de arbeidsovereenkomst

De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst ontbonden had moeten worden. Het hof houdt daarbij geen rekening met de opzegtermijn, omdat artikel 7:683 lid 5 BW artikel 7:671b BW alleen van overeenkomstige toepassing verklaart met betrekking tot toekenning van een vergoeding en dus niet met betrekking tot het bepaalde in lid 8 van dat artikel (met name in de aanhef en onder a). Het hof ontbindt niet zelf de arbeidsovereenkomst, maar bepaalt de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, te weten 1 september 2018; het hof vernietigt de beslissing van de kantonrechter dan ook niet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-08-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:7180

Zaaknummer: 200.235.969/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.A. Zondag en O.E. Mulder

Advocaten: D. Kuijken en A.M. Bogaart

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:683 BW