

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbindingsverzoek werknemer. In een dergelijk geval is er slechts ruimte voor toekenning van een billijke vergoeding indien sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever. Alle omstandigheden van het geval worden afgewogen. De slotsom is dat daarvan geen sprake is.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 1987 voor onbepaalde tijd in dienst van werkgever, laatstelijk als chef werkplaats. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens het bestaan van een verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning aan hem van een transitievergoeding van € 52.160,68 en een billijke vergoeding van € 100.000. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op het verzoek van werknemer ontbonden per 30 juni 2018 omdat werknemer zich op het standpunt heeft gesteld niet meer aan het werk te willen bij werkgever en voortzetting van het dienstverband om die reden geen zin heeft, ook al heeft werkgever betoogd dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst van zijn kant niet nodig is. De verzoeken tot toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding zijn afgewezen omdat van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever geen sprake is. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer is in de loop der jaren met enige regelmaat op zijn functioneren aangesproken. Goed werkgeverschap brengt in het algemeen mee dat een werkgever de werknemer op wiens functioneren serieuze kritiek wordt uitgeoefend, in de gelegenheid stelt het functioneren te verbeteren. Werkgever heeft die gelegenheid aan werknemer geboden. In de periode 2015 tot 9 oktober 2017 is regelmatig door en namens werkgever met werknemer gesproken over zijn optreden als leidinggevende. Daarbij zijn, zo blijkt uit de (beperkt) beschikbare vastlegging van die gesprekken, geen harde verbeterafspraken gemaakt, ook al zijn verbeterpunten wel benoemd. Dat dit niet is gebeurd kan echter, mede gezien het feit dat wel degelijk gelegenheid en tijd tot verbetering is gegeven, niet als ernstig verwijtbaar handelen van werkgever worden aangemerkt maar eerder als een onvoldoende, want niet complete, invulling van het werkgeverschap op dit onderdeel. Op of kort voor 9 oktober 2017 escaleerde de situatie. Meerdere monteurs hadden zich op het standpunt gesteld dat zij niet langer met werknemer als chef van de werkplaats konden samenwerken. Werknemer verwijt werkgever de oren te

hebben laten hangen naar de monteurs in kwestie, maar die voorstelling van zaken is te eenvoudig. Kennelijk was het zo dat de in de voorafgaande jaren ontstane en geuite kritiek op het functioneren van werknemer als chef van de werkplaats, ondanks een enigszins positiever beeld eind 2016, in oktober 2017 bij de monteurs nog steeds bestond en zelfs zodanig versterkt was dat een aantal van hen dreigde met ontslagname. Werkgever is vervolgens tot de conclusie gekomen dat werknemer niet langer als chef van de werkplaats te handhaven was. De gang van zaken in de jaren daarvoor en de escalatie van het moment maakten dat die beslissing redelijkerwijs genomen kon worden. Omdat werkgever niet naar het vertrek van werknemer streefde, maar hem voor het bedrijf wenste te behouden, is hem een andere functie aangeboden. Aan werknemer is verzocht om gedurende de periode waarover partijen daarover zouden overleggen thuis te blijven, met behoud van salaris. Werknemer benoemt die gang van zaken nu als een op non-actiefstelling, maar dat doet geen recht aan de omstandigheden van het moment. Er is sprake geweest van een ingelaste periode van overleg over de toekomst, van een voorstel om hangende dat overleg niet op het werk te komen en van acceptatie van dat voorstel door werknemer. Van het eenzijdig op non-actief stellen van werknemer was aldus geen sprake. Partijen hebben op 9, 16 en 30 oktober 2017 overleg gevoerd over de voorwaarden waaronder het dienstverband voortgezet zou kunnen worden. Dat heeft uiteindelijk geresulteerd in een voorstel dat in hoofdlijnen is neergelegd in de beschrijving van een nieuwe functie. In afwijking van wat daar nog is vermeld staat vast dat werkgever werknemer op zeker moment heeft opgeroepen het werk te hervatten in zijn nieuwe functie. Werknemer heeft dat geweigerd en zich op het standpunt gesteld dat hij slechts bereid en gehouden is tot werkhervatting in zijn functie van chef werkplaats. Daarop heeft werkgever de loonbetaling opgeschort. Een andere oplossing was denkbaar geweest, bijvoorbeeld – als overleg niet zou slagen – het vragen van een voorziening aan de rechter. Het feit dat dat niet is gebeurd, maar dat gekozen is voor het staken van de salarisbetaling is echter uiteindelijk niet van wezenlijk belang geweest voor het verstoord raken van de arbeidsverhouding. Die verstoring was er al en was gelegen in het conflict over het functioneren van werknemer. Van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgever is geen sprake. Het ontbreken van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever staat aan toekenning van een billijke vergoeding in de weg.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-01-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:449

Zaaknummer: 200.246.166/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, E.J. van der Poel en A.E.F. Hillen

Advocaten: J. Doornbos en L.H. Haarsma

Wetsartikelen: 7:671c lid 2 sub b BW