

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werknemer heeft re-integratietraject niet (moedwillig) belemmerd. Dat werknemer bleef vasthouden aan terugkeer in zijn eigen functie op zijn eigen afdeling maakt dit niet anders. Ontbindingsverzoek afgewezen.

Feiten

Werknemer heeft vanaf 7 oktober 2004 op detacheringsbasis gewerkt bij werkgeefster. Per 1 mei 2016 is werknemer als senior medewerker op de afdeling Supply Chain Europe voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. Uit het beoordelingsgesprek met werknemer over het jaar 2016 bleek dat werknemer 'niet voldeed aan de verwachtingen' en er werd een Performance Improvement Plan (PIP) ingezet. Door werkgeefster werd aangegeven dat als werknemer onvoldoende verbeterde, dit kon resulteren in een beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft geweigerd het PIP te ondertekenen en bezwaar gemaakt tegen zijn beoordeling over 2016. Werknemer heeft zich op 27 maart 2017 ziek gemeld. Door een meningsverschil met betrekking tot de (afdeling voor de) re-integratie van werknemer is loonbetaling aan werknemer op 18 augustus 2017 stopgezet. Werknemer heeft een kort geding aanhangig gemaakt, waarvan de uitkomst was dat werkgeefster loonbetaling diende te hervatten met ingang van 18 augustus 2017 en er een arbeidsdeskundig onderzoek moest worden gelast. Uit het arbeidsdeskundig onderzoek is gebleken dat alle werkzaamheden/functies op het niveau van werknemer passend zijn, mits hij de vereiste competenties heeft en er geen relatie is met Supply Chain Europe en Global. Aan werknemer worden werkzaamheden aangeboden op de afdeling Site Operations. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de werkzaamheden op de afdeling Site Operations geen passende werkzaamheden zijn en dat hij ervan overtuigd is dat er op de ICT-afdeling voldoende passend werk beschikbaar is. Op 19 februari 2018 heeft werknemer, na advies van de bedrijfsarts, zijn werkzaamheden hervat in zijn eigen functie op de afdeling Supply Chain Europe. Werknemer is met ingang van 19 februari 2018 hersteld gemeld. Werkgeefster heeft aangegeven dat zij, indien werknemer in zijn eigen functie wil blijven werken, een deskundigenoordeel wenst aan te vragen om te laten beoordelen of zij aan haar re-integratieverplichtingen voldoet. Werknemer stelt dat hij volledig hersteld is gemeld, maar toch wordt er een deskundigenoordeel aangevraagd, waaruit blijkt dat werkgeefster de re-integratie op juiste wijze heeft verwezenlijkt. Partijen praten over een beëindiging van het dienstverband, maar dit leidt niet tot een overeenkomst. Werkgeefster heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op grond van een verstoorde arbeidsverhouding dan wel op

grond van andere omstandigheden, maar dit is afgewezen door de kantonrechter. Werkgeefster komt op tegen de beschikking.

Oordeel

Werkgeefster heeft naast bovengenoemde gronden tijdens de mondelinge behandeling toegevoegd dat ook sprake is van een situatie die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt wegens wanprestatie dan wel de e-grond. Het hof stelt vast dat werknemer op of omstreeks zijn twintigste is begonnen met werken bij werkgeefster. Na aanstelling van het nieuwe management ontstond er kritiek op het functioneren van werknemer. Duidelijk is dat deze kritiek op zijn functioneren voor werknemer onverwacht kwam. Hij was het inhoudelijk niet eens met de kritiek op zijn functioneren. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat werknemer een onbuigzame en niet-constructieve houding vertoont. Het hof deelt in zoverre dit standpunt dat werknemer er lang aan is blijven vasthouden dat hij terug kon keren naar de ICT-afdeling, terwijl werkgeefster te kennen had gegeven dat dit niet mogelijk was. Het hof acht het evenwel te begrijpen dat werknemer terug wilde naar de ICT-afdeling, nu hij daar wel naar behoren had gefunctioneerd. Het hof ziet niet, zoals werkgeefster heeft aangevoerd, dat werknemer het re-integratietraject (moedwillig) heeft belemmerd. Alles overwegende komt het hof tot de conclusie dat hetgeen werkgeefster heeft aangevoerd niet toereikend is om het oordeel te kunnen dragen dat de arbeidsverhouding is verstoord als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 juncto lid 3 sub g BW. Wel is de relatie verslechterd, zodat een samenwerking met de senior manager niet goed denkbaar lijkt. Werkgeefster is een zodanig grote organisatie dat het mogelijk moet zijn om werknemer op een geschikte plek te laten re-integreren. Ook is geen sprake van omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 juncto lid 3 sub h BW. Ten aanzien van het beroep op de e-grond en de wanprestatie acht het hof het in strijd met de eisen van een goede procesorde om het partijdebat hierover in dit stadium van het geding alsnog te openen. Ook is niet gebleken dat er een uitzondering gerechtvaardigd is op de tweeconclusieregel. De beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:1474

Zaaknummer: 200.248.133_01

Rechters: J.P. de Haan, M. van Ham en A.J. van de Rakt

Advocaten: A. Avici en S.M.J. Heeren

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b lid 5 BW, 7:683 lid 5 BW en 7:686 BW