

RECHTSPRAAK

werknemer/HTM Personenvervoer N.V.

Verstoorde arbeidsverhouding wegens houding en gedrag van werknemer; drie pogingen tot mediation hebben niet tot verbetering geleid. Terechte ontbinding door de kantonrechter. Geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Geen toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2001 in dienst getreden bij HTM, laatstelijk in de functie van gecertificeerd lasser. Vanaf februari 2014 is werknemer herhaaldelijk schriftelijk aangesproken op zijn houding en gedrag. Op of omstreeks maart 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 1 juli 2016 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat er sprake is van situationele arbeidsongeschiktheid. Daarna heeft mediation plaatsgevonden. De mediation heeft blijkens een op 24 september 2016 gedateerde brief van de mediator evenwel niet geleid tot overeenstemming en is om die reden beëindigd. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van HTM wegens een verstoorde arbeidsverhouding ontbonden per 26 november 2018 en HTM veroordeeld tot betaling aan werknemer van de transitievergoeding van € 35.246,86 bruto. Het verzoek van werknemer om hem een schadevergoeding toe te kennen van € 240.776 is door de kantonrechter als onvoldoende onderbouwd afgewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

In hoger beroep is in geschil of werknemer al dan niet een billijke vergoeding toekomt. Werknemer heeft een aantal stukken in het geding gebracht, waaruit volgens hem volgt dat HTM formeel wel heeft voldaan aan gesprekken en mediation, maar materieel gezien niet. Het hof is van oordeel dat dit niet uit de overgelegde stukken blijkt. Door HTM zijn vele stukken overgelegd, waaruit blijkt dat er veelvuldig met werknemer is gesproken en getracht is om zijn gedrag en houding bij te sturen. Er zijn maar liefst drie pogingen tot mediation tussen partijen geweest op verschillende momenten. Ook als ervan moet worden uitgegaan dat HTM bij de tweede en derde mediation een ander doel voor ogen had dan werknemer – namelijk een einde van de arbeidsovereenkomst in plaats van de door werknemer gewenste werkhervatting – dan is dit gelet op alle gesprekken die tussen partijen hebben

plaatsgevonden en de ernst van de verstoring van de arbeidsverhouding in de gegeven omstandigheden niet aan HTM tegen te werpen. Dat de bedrijfsarts in een terugkoppeling van 1 juli 2016 de hoop heeft uitgesproken dat werknemer zou kunnen hervatten in zijn eigen werk, zegt alleen iets over de (mate van) arbeids(on)geschiktheid van werknemer en niets over de vraag of er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het is immers niet aan de bedrijfsarts om daarover een oordeel te geven. Voor toekenning van een billijke vergoeding op basis van artikel 7:683 lid 3 BW is geen plaats. Voor zover werknemer meent dat hij recht heeft op een billijke vergoeding in verband met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van HTM geldt dat daarvan in de onderhavige zaak geen sprake is. Werknemer heeft ter onderbouwing voortgangsrapportages van zijn behandelend psychiater overgelegd en stelt dat uit deze rapportages volgt dat werknemer ziek is geworden van de wijze waarop de weg door middel van dossiervorming is geplaveid naar de onderhavige ontbindingsprocedure. HTM heeft in haar verweerschrift onder meer gesteld dat onduidelijk is wat werknemer bedoelt te zeggen met zijn verwijzing naar deze voortgangsrapportages en dat deze rapportages op onderdelen onduidelijk zijn. Op dit verweer heeft werknemer niet meer gereageerd, terwijl dit wel op zijn weg lag. Ook als het hof er veronderstellenderwijs van uitgaat dat werknemer zich de ontslagprocedure en het traject daarnaartoe erg heeft aangetrokken en dat mogelijk als gevolg daarvan zijn psychische klachten zijn verergerd, dan nog betekent dit niet dat HTM ernstig verwijtbaar jegens hem heeft gehandeld. Werknemer heeft overigens geen stukken ter onderbouwing overgelegd. Derhalve is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van HTM en bestaat er ook geen andere grond voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:1178

Zaaknummer: 200.253.737/01

Rechters: C.J. Frikkee, M.J. van der Ven en S.R. Mellema

Advocaten: H. van der Heide-Boertien en R. van der Stap

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW