

RECHTSPRAAK

## werknemer/Tata Steel IJmuiden B.V.

***Artikel 81 Wet RO. Omstandigheid dat werkgever van ontstaan verstoorde arbeidsverhouding een verwijt kan worden gemaakt staat niet aan ontbinding in de weg, maar vormt wel een rechtvaardiging voor de conclusie dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en een billijke vergoeding moet betalen.***

### *Feiten*

(Cassatieberoep van AR 2018-0685.) Werknemer is op 10 februari 1986 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Tata Steel. De laatste functie die werknemer vervulde was die van Talent & Capability Manager. In eerste aanleg heeft Tata Steel de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de geldende opzegtermijn ontbonden op de d-grond. Het hof heeft in hoger beroep aan werknemer een billijke vergoeding van € 70.000 bruto toegekend, omdat Tata Steel ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft nagestreefd op basis van disfunctioneren, waardoor uiteindelijk een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Werknemer is van de beschikking van het hof in cassatie gekomen. De discussie in cassatie concentreert zich volledig rond het oordeel van het hof omtrent de g-grond.

### *Conclusie A-G*

Onderdeel A is gericht tegen r.o. 3.5 en 3.6 van de bestreden beschikking. In subonderdeel 1 stelt werknemer dat het hof geen kenbare aandacht heeft besteed aan zijn essentiële stelling dat hij binnen het Tataconcern herplaatsbaar is. De A-G overweegt dat de klacht feitelijke grondslag mist. Het hof is niet ongemotiveerd voorbijgegaan aan voornoemde stelling. Het hof heeft immers geoordeeld dat Tata Steel aan het herplaatsingsvereiste heeft voldaan omdat 'terugkeer van werknemer in zijn vroegere of een andere, passende HR-functie niet in de rede ligt'. Dat oordeel is volgens de A-G voldoende gemotiveerd. Onder meer ligt daaraan ten grondslag dat het vertrouwen in de capaciteiten van werknemer binnen Tata Steel kennelijk geheel is weggefallen. Dat oordeel betreft niet alleen de Nederlandse vestiging, maar het hele concern. In subonderdeel 2 stelt werknemer onder meer dat een verstoorde relatie met een enkele collega niet zonder meer meebrengt dat sprake is van een verstoorde verhouding met de werkgever. Ook dit subonderdeel mist feitelijke grondslag. Het oordeel van het hof dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig is verstoord dat van Tata Steel in redelijkheid niet

kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, berust niet enkel op de constatering dat de relatie met zijn direct leidinggevende is verstoord. Het hof baseert zijn oordeel op de in r.o. 3.5 en 3.6 genoemde omstandigheden gezamenlijk. Een van die omstandigheden is dat binnen Tata Steel het vertrouwen in de capaciteiten van werknemer geheel is weggefallen. De A-G overweegt voorts dat de omstandigheid dat de werkgever van het ontstaan van de verstoring in de arbeidsverhouding een verwijt kan worden gemaakt, niet aan ontbinding op de g-grond in de weg staat. De weigering van Tata Steel om een mediator in te schakelen brengt naar het kennelijk oordeel van het hof niet mee dat de redelijke grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet aanwezig is, maar vormt wel mede de rechtvaardiging voor de slotsom dat Tata Steel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en een billijke vergoeding moet betalen. Onjuist of onbegrijpelijk is die beslissing niet. In subonderdeel 1 van onderdeel B stelt werknemer zich op het standpunt dat het hof in r.o. 3.5 verzuimd heeft overwegingen op te nemen over de 'ernst' en 'duurzaamheid' van de gestelde verstoorde arbeidsverhouding. Beide elementen dienen herkenbaar en uitdrukkelijk in de overwegingen tot uitdrukking te worden gebracht om de motivering controleerbaar en aanvaardbaar te maken, aldus werknemer. Volgens de A-G heeft het hof een juiste maatstaf aangelegd. De elementen 'ernst' en 'duurzaamheid' worden geacht tot uitdrukking te komen in de formulering 'zodanig dat van de werkgever redelijkerwijs niet geveerd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren'. Beide elementen maken derhalve deel uit van het redelijkheidsoordeel en hoeven niet uitdrukkelijk te worden benoemd. De A-G merkt ten overvloede nog het volgende op. Een verstoorde arbeidsverhouding is niet zelden (mede) het gevolg van kritiek van de werkgever op het gedrag of de prestaties van de werknemer. Wanneer bij periodieke beoordelingen en tussentijdse gesprekken telkens dezelfde kritiek en verbeterpunten terugkomen, maar de werknemer daar afwijzend op reageert en niet de inspanning levert die volgens de werkgever noodzakelijk is om zijn gedrag en zijn prestaties te verbeteren, is dat uiteraard niet bevorderlijk voor de arbeidsverhouding. Daarbij kan het vertrouwen van de werkgever in de werknemer gaandeweg afnemen totdat het *point of no return* is bereikt en het draagvlak voor verdere samenwerking feitelijk is verdwenen. Vanaf dat moment is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. In onderdeel C klaagt werknemer dat het hof zijn bewijsaanbod ten onrechte heeft gepasseerd. De A-G overweegt in dat kader als volgt. Het hof heeft niet miskend dat het in hoger beroep gedane bewijsaanbod strekt tot het leveren van tegenbewijs en evenmin dat een aanbod tot tegenbewijs niet hoeft te worden gespecificeerd. Voor toelating tot (nadere) bewijslevering, waaronder tegenbewijs, is pas plaats wanneer de gestelde feiten mede in het licht van het reeds aanwezige materiaal voldoende gemotiveerd betwist zijn. Ook zonder nadere motivering is duidelijk dat daarvan in dit geval geen sprake is.

### *Conclusie*

De conclusie van de A-G strekt tot verwerping van het verzoek tot cassatie.

### *Oordeel Hoge Raad*

De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien

artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 27-09-2019

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2019:1443

**Zaaknummer:** 18/03848

**Rechters:** A.M.J. van Buchem-Spapens, M.V. Polak en T.H. den Tanja-van Broek

**Advocaten:** M.J. van Basten Batenburg en S.F. Sagel

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW