

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Het hof is van oordeel dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Werkgeefster heeft echter onvoldoende gedaan om de verhoudingen te verbeteren. Herstel van de verstoorde arbeidsverhouding is nog mogelijk. Geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2010 bij werkgeefster in dienst getreden. In de periode van maart 2009 tot maart 2012 heeft werknemer gewerkt voor onderneming 1, in de periode van mei 2012 tot februari 2018 is werknemer gedetacheerd geweest bij onderneming 2. Na een periode van ziekte is werknemer in februari 2018 weer volledig arbeidsgeschikt verklaard en is gezocht naar een nieuwe opdrachtgever. Op 29 mei 2018 heeft werkgeefster laten weten de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Werknemer heeft hier niet mee ingestemd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat de arbeidsverhouding niet dusdanig verstoord is, dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden. Werkgeefster komt in hoger beroep tegen het vonnis. Werknemer voert verweer.

Oordeel

Partijen zijn het eens dat bij de beoordeling eveneens uit kan worden gegaan van feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan na de beslissing van de kantonrechter, zodat het hof dit ook zal doen. Werkgeefster stelt dat sinds 2015 problemen met werknemer bestaan. Hiertoe stelt zij onder meer dat werknemer een officiële waarschuwing heeft gehad, de communicatie tijdens ziekte moeizaam verliep en er meerdere incidenten zijn geweest. Werknemer voert verweer en is daarbij ingegaan op alle incidenten die hebben plaatsgevonden. Werknemer betwist niet dat sprake is van discussies. Ook erkent hij dat hij aan zijn employability moest werken, maar hij wijst er tegelijkertijd op dat werkgeefster zich moest inspannen om voor hem een nieuwe opdracht te krijgen. Volgens werknemer is geen sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Het hof heeft tijdens de mondelinge behandeling nader onderzocht waarin volgens werkgeefster de verstoorde arbeidsrelatie concreet is gelegen. Uit verklaringen van de managers en de directeur blijkt dat de communicatie over werkafspraken moeizaam verloopt en dat dit leidt tot tijdrovende en onnodige discussies. Het hof oordeelt, mede gelet op de ontwikkelingen na de beslissing van de kantonrechter, waaronder het niet-ondertekenen van het plan van aanpak door werknemer

en de loonstop die daarop is opgelegd, dat de verstoring van de arbeidsverhouding tussen partijen als ernstig dient te worden beschouwd. Werknemer heeft echter terecht opgemerkt dat werkgeefster niet voldoende heeft gedaan om de verhoudingen te verbeteren. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter dat de arbeidsverhouding niet dusdanig ernstig verstoord was dat van werkgeefster in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook de ontwikkelingen na de beslissing van de kantonrechter maken niet dat herstel van de verstoorde arbeidsverhouding niet meer mogelijk is. Het hof neemt daarbij ook in aanmerking dat werknemer, als hij een nieuwe opdrachtgever heeft, aanzienlijk minder contact zal hebben met de medewerkers van werkgeefster. Het bestreden vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3814

Zaaknummer: 200.255.198_01

Rechters: J.P. de Haan, C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden en A.J. van de Rakt

Advocaten: E.E.P. Gosling-Verheijen en A.W.M. Roozeboom

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