

RECHTSPRAAK

Modis B.V./werkneemster

Het ontbindingsverzoek van werkgeefster is terecht afgewezen, omdat niet is voldaan aan het herplaatsingsvereiste. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld bij de op non-actiefstelling, het verbetertraject, de mediation en het opvolgen van de adviezen van de bedrijfsarts. De billijke vergoeding wordt bijgesteld naar € 40.000.

Feiten

Modis is onderdeel van de Adecco Group Nederland en houdt zich onder meer bezig met het opleiden en uitzenden van (extern) personeel en richt zich met name op de branches van IT en Engineering. Werkneemster is in 2007 in dienst getreden bij Ajilon It B.V., de rechtvoorgangster van Modis en werkt op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd. Op 9 november 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, B, de hogere leidinggevende, de heer C, en mevrouw D van HR. Aan werkneemster is medegedeeld dat Modis geen vertrouwen meer heeft in haar functioneren. Vervolgens is werkneemster vrijgesteld van werk. Op 26 november 2018 heeft een telefoongesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en D, in welk gesprek D twee functies buiten Modis heeft genoemd die volgens haar voor werkneemster geschikt zouden zijn. In een e-mail van 7 december 2018 heeft Modis, bij monde van D, een conceptvaststellingsovereenkomst aan werkneemster toegestuurd. In een e-mail van 4 januari 2019 heeft Modis aan werkneemster kenbaar gemaakt dat werkneemster op 8 januari 2019 haar werkzaamheden kan hervatten in haar eigen functie op de locatie Groningen. Modis heeft aangegeven dat een verbetertraject zal worden gestart. In reactie op de e-mail van 4 januari 2019 heeft werkneemster in een e-mail van 7 januari 2019 onder meer geantwoord dat het haar verstandig voorkomt te zoeken naar een constructieve wijze van overleg onder leiding van een neutrale mediator. Diezelfde dag heeft Modis geantwoord dat mediation niet aan de orde is en dat werkneemster 'gewoon in haar functie aan de slag kan', onder verwijzing naar het niet lukken van een herplaatsing van werkneemster en het vergeefs overleg over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 8 januari 2019 is werkneemster op kantoor verschenen en heeft een gesprek plaatsgevonden tussen B en werkneemster over het hervatten van werkzaamheden. Er zijn geen concrete afspraken gemaakt over het te volgen (verbeter)traject. Werkneemster heeft zich later op de ochtend van 8 januari 2019 bij Modis ziek gemeld. Op 13 februari 2019 heeft een eerste mediationgesprek plaatsgevonden. De mediation heeft niet geleid tot een oplossing. Op 18 maart 2019 heeft Modis werkneemster opgeroepen haar werkzaamheden te hervatten. Op 20 maart 2019 heeft werkneemster zich telefonisch bij B ziek gemeld. In april 2019 is tussen

partijen gesproken over voortzetting van de mediation in een vorm van co-mediation. Uiteindelijk heeft er geen co-mediation plaatsgevonden. Modis heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het ontbindingsverzoek van Modis afgewezen en op het tegenverzoek van werkneemster de arbeidsovereenkomst ontbonden, onder vaststelling dat Modis ernstig verwijtbaar jegens werkneemster heeft gehandeld. Aan werkneemster is de transitievergoeding toegekend alsmede een billijke vergoeding van € 63.500 bruto. Modis heeft in hoger beroep aangevoerd dat de kantonrechter ten onrechte het verzoek van Modis tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft afgewezen en dat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Is het ontbindingsverzoek van werkgeefster terecht afgewezen?

Het hof zal gezien de overeengekomen geheimhouding geen acht slaan op wat inhoudelijk over genoemde mediationgesprekken is aangevoerd, anders dan dat die twee gesprekken niet tot een oplossing tussen partijen hebben geleid. Wat betreft de eventuele herplaatsing van werkneemster binnen (het concern van) Modis heeft Modis gesteld dat D op 15 november 2018 in een telefoongesprek met werkneemster een lijst met functies heeft doorgenomen en dat werkneemster toen twee functies (accountmanager en salesmanager) zijn aangeboden. Die functies zijn in deze procedures echter niet verder toegelicht of met stukken onderbouwd, terwijl werkneemster daartegen heeft aangevoerd dat er in dat telefoongesprek slechts globaal over functies is gesproken en dat haar geen concreet aanbod is gedaan. Dat hiermee sprake is geweest van een poging tot herplaatsing van werkneemster die aan de te stellen eisen voldoet, is daarmee onvoldoende onderbouwd. Andere inspanningen van Modis om tot een herplaatsing van werkneemster te komen, zijn gesteld noch gebleken. Daar waar Modis – in ieder geval – na de twee mediationgesprekken tot de conclusie was gekomen dat werkneemster niet meer bij Modis kon terugkeren en kennelijk een andere oplossing van het geschil van partijen niet mogelijk bleek, had zij – na het mediationtraject – in alle openheid moeten onderzoeken of en zo ja onder welke voorwaarden werkneemster elders binnen het concern kon worden herplaatst. Dit heeft Modis niet gedaan. Het voorgaande betekent dat de kantonrechter terecht tot uitgangspunt heeft genomen dat Modis niet heeft voldaan aan het herplaatsingsvereiste, dat daarmee de door Modis verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst terecht is afgewezen.

Ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster?

De conclusie is dat Modis op meerdere momenten en op meerdere aspecten op soms vergaande wijze heeft gehandeld in strijd met wat van haar als goed werkgeefster mocht worden verwacht. Samengevat gaat het om een voorbarige op non-actiefstelling, waarbij een terugkeer van werkneemster in haar eigen functie in eerste instantie niet aan de orde was. Modis heeft vervolgens deze terugkeer na een koerswijziging na een heroverweging van haar positie onjuist en ontoereikend voorbereid en ingebed, waarbij zij in onvoldoende mate de

adviezen van de bedrijfsarts heeft opgevolgd. Als gevolg van dit handelen en nalaten is de arbeidsrelatie van partijen onherstelbaar verstoord geraakt. Het einde van de arbeidsovereenkomst is daardoor het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Modis. Al met al is er wel reden om de billijke vergoeding bij te stellen van € 63.500 bruto naar € 40.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-01-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:247

Zaaknummer: 200.266.768/01

Rechters: W.F. Boele, A.E.F. Hillen en H. Manuel

Advocaten: A.M. Takkenberg en O.C.A. Millaard

Wetsartikelen: 7:669 ld 3 sug g BW, 7:671b BW, 7:671c BW en 7:683 BW