

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van manager van groot bouwproject wordt niet ontbonden op de d-grond of h-grond.*Feiten*

Heijmans Infra B.V. (hierna: Heijmans) is een centrale werkmaatschappij van Heijmans N.V. en richt zich op het aanleggen, verbeteren en onderhouden van weginfrastructuur en openbare ruimte, inclusief installaties en locatiegebonden objecten. Werknemer is sedert 1 juni 2018 in dienst van Heijmans en is laatstelijk werkzaam in de functie van manager. Werknemer is ingezet op het project Zuidasdok, het grootste project waaraan Heijmans thans deelneemt. Dit project wordt uitgevoerd in samenwerking met Fluor Infrastructure BV (verder: Fluor) en Hochtief Infrastructure GmbH (verder: Hochtief). In februari 2019 heeft een ontwikkelgesprek plaatsgevonden tussen werknemer en Heijmans. Het eindoordeel was dat werknemer 'op niveau' functioneert. Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft een tweetal incidenten plaatsgevonden. Op 24 mei 2019 heeft Heijmans in een e-mail aan de leidinggevende van werknemer, met Fluor en Hochtief in de CC, meegedeeld dat met werknemer is afgesproken dat geen concessies worden gedaan aan veiligheid en daar ook de juiste houding en (voorbeeld)gedrag bij hoort. In 2019 waren tien weekenden gepland waarin werkzaamheden moesten worden verricht, vier daarvan waren bedoeld voor het inschuiven van betonnen dekken. Het eerste inschuifweekend is niet gehaald. In een actieplan van 16 juni 2019 van de board van het project zijn actiepunten opgenomen. In dit plan, dat niet eerder dan in deze procedure aan werknemer bekend is geworden, is onder meer opgenomen dat er organisatiewijzigingen moeten worden doorgevoerd en dat werknemer dient te worden vervangen. Op 23 juli 2019 werd werknemer tijdens een gesprek medegedeeld dat hij het project Zuidasdok moest verlaten. Na 9 augustus 2019 heeft werknemer – op aangeven van Heijmans – geen werkzaamheden meer verricht. Partijen hebben vervolgens overeenstemming bereikt over een afscheid met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst. Deze vaststellingsovereenkomst is op 26 september 2019 tot stand gekomen. Werknemer heeft deze vaststellingsovereenkomst per e-mail van 9 oktober 2019 met een beroep op artikel 7:670b lid 2 BW ontbonden en zich beschikbaar gehouden om zijn werkzaamheden op eerste afroep te hervatten. Heijmans verzoekt primair de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de d-grond en subsidiair op de h-grond.

*Oordeel**Ontbinding op de d-grond*

Dat er dingen anders zijn gelopen dan vooraf ingeschat en dat de planning (daardoor) niet is gehaald, staat niet ter discussie. Ook is niet betwist dat sprake is geweest van veiligheidsincidenten. Daarmee heeft Heijmans echter nog niet aannemelijk gemaakt dat dit is gelegen in het (dis)functioneren van werknemer. Heijmans heeft, ondanks alle aan het adres van werknemer gemaakte verwijten, onvoldoende aannemelijk gemaakt dat dit hem te verwijten is en dat werknemer onvoldoende functioneerde. Daarbij is ook relevant dat het functioneren van werknemer in februari 2019 nog voldoende werd bevonden. Bovendien is niet gebleken dat Heijmans werknemer op de hoogte heeft gesteld van het feit dat zij van mening was dat werknemer onvoldoende functioneerde. Daarbij komt dat de werkgever de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. Ten overvloede merkt de kantonrechter op dat ook niet is gebleken dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

Ontbinding op de h-grond

Hoewel het opzeggen van het vertrouwen in werknemer door Fluor en Hochtief niet zonder gewicht is, blijkt pas voor het eerst na ruim vijf maanden nádat Heijmans aan werknemer heeft medegedeeld dat hij van het project werd gehaald van dit gestelde gebrek aan vertrouwen; hieruit blijkt geenszins dat sprake is van omstandigheden waardoor van Heijmans niet kon worden gevergd om de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten. Van Heijmans mag bovendien verwacht worden dat zij zich in een samenwerkingsverband als het onderhavige inzet om dat vertrouwen in haar werknemer te doen behouden of dat vertrouwen terug te krijgen. Het verschil in visie ziet bovendien op het functioneren van werknemer. Daarmee lijkt sprake te zijn van een poging tot reparatie van een niet voldragen d-grond. Daar komt nog bij dat zelfs ingeval sprake is van een redelijke grond en werknemer niet meer op dit project werkzaam kan zijn, Heijmans zich wel dient in te spannen om werknemer te herplaatsen op een ander project of in een andere functie. Dat werknemer een functie op hoog niveau heeft, doet daar niet aan af.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:96

Zaaknummer: 8155920 EA VERZ 19-814

Rechters: E. Pennink

Advocaten: P.A. Charbon

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