

RECHTSPRAAK

Werknemer die zelf erkent dat sprake is van een ‘onherstelbaar beschadigde arbeidsverhouding’ kan werkgever, die slordig handelt in communicatie hieromtrent, geen ernstige verwijtbaarheid tegenwerpen. Afwijzing verzoek om toekenning billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2011 in dienst getreden bij werkgever. De functie die hij laatstelijk uitoefende, is die van afdelingsmanager vers tegen een maandloon van € 3.266,47. In maart 2019 heeft tussen werknemer, zijn leidinggevende, de P&O-manager en de operationeel manager een gesprek plaatsgevonden over de door werknemer aangevraagde opleiding en zijn toekomstperspectief binnen werkgever. In december 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende dat onder meer over de onderlinge samenwerking ging. Diezelfde dag heeft de leidinggevende een Whatsappbericht aan de P&O-manager gestuurd over zijn gesprek met werknemer van die dag. Dit Whatsappbericht is (later) zowel door de leidinggevende als door de P&O-manager verwijderd. Nadien hebben werknemer/de leidinggevende en/of de P&O-manager over en weer meermaals met elkaar gecorrespondeerd. Op 15 september 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij e-mail en gelijkluidend Whatsappbericht van 15 september 2020 heeft de P&O-manager werknemer de volgende dag uitgenodigd voor een gesprek. Dit gesprek heeft niet plaatsgevonden en op 18 september 2020 heeft werknemer aan werkgever onder meer gemaild het jammer te vinden dat werkgever niet bereid is een mediator in te schakelen. Nadien heeft werknemer een advocaat in de arm genomen. Bij brief van 23 september 2020 heeft de advocaat van werknemer aan werkgever medegedeeld dat werkgever zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen onder meer door werknemer op 11 september 2020 vanuit het niets te confronteren met de botte mededeling dat het ‘over en uit’ was bij werkgever, geen inhoudelijke reactie op zijn gespreksverslag te geven, mediation te weigeren en geen afspraak bij de bedrijfsarts te regelen. Werknemer heeft verzocht om mediation en een afspraak bij de bedrijfsarts. Op 20 oktober 2020 is een mediatontraject gestart dat op 23 december 2020 weer is geëindigd zonder positief resultaat. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever te ontbinden en werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkgever heeft gemotiveerd verweer gevoerd en de kantonrechter (als tegenverzoek) verzocht om ontbinding op grond van onder meer een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft het (tegen)verzoek van werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden toegewezen met ingang van 1 mei 2021 op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft in hoger beroep het hof onder meer verzocht te oordelen dat de ontbinding niet rechtsgeldig

was en dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, onder toekenning aan werknemer van een billijke vergoeding ter hoogte van € 125.000.

Oordeel

Tegen de overwegingen van de kantonrechter over de duurzame en ernstig verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen heeft werknemer als zodanig geen grief gericht, zodat deze verstoorde arbeidsverhouding vast staat. Werknemer werpt het opzegverbod en de herplaatsingsverplichting op bij zijn standpunt dat de ontbinding van 1 mei niet rechtsgeldig was.

Opzegverbod

Werknemer betoogt dat de verstoorde verhouding is veroorzaakt door werkgever en dat hij daardoor ziek is geworden. De kantonrechter heeft echter overwogen dat uit hetgeen door werknemer zelf naar voren is gebracht te concluderen valt dat volgens hem sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in zijn belang dient te eindigen. Tegen deze overweging heeft werknemer geen grief gericht. Werknemer is ter zitting ook niet op dit punt ingegaan. Het hof overweegt ten overvloede dat werknemer in eerste aanleg verder heeft aangevoerd – ondanks zijn arbeidsongeschiktheid – geen andere uitweg te zien dan ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat hij anders nog zieker zou worden. Dit standpunt is niet prijsgegeven in hoger beroep. Zelfs al zou werknemer ziek zijn geworden door het handelen van werkgever, dan blijkt uit de opstelling/stellingen van werknemer zélf in de onderhavige procedure in twee instanties (geen enkel vertrouwen meer in werkgever; de leidinggevende zien als 'beul'; erkenning van de verstoorde verhouding) dat de overwegingen van de kantonrechter op dit punt juist zijn en aldus het opzegverbod hier niet aan de ontbinding in de weg staat en heeft gestaan.

Herplaatsingsplicht

Het hof is van oordeel dat ook deze grief niet slaagt. Werknemer heeft zelf gesteld dat er sinds het gesprek van 11 september 2020 sprake was van een 'onherstelbaar beschadigde arbeidsverhouding' en een 'definitieve vertrouwensbreuk'. Ook ter zitting van dit hof heeft werknemer verklaard na het gesprek van 11 september 2020 direct geen vertrouwen meer te hebben in werkgever, niet alleen in de leidinggevende maar in (geheel) werkgever. In dat geval ligt (een gesprek over) herplaatsing niet in de rede en is als eerste stap mediation zinvoller. Het mediationtraject is doorlopen, maar heeft in het arbeidsconflict geen oplossing gebracht. Omdat werknemer zelf een verzoek tot ontbinding indiende, is het voorts niet tot het tweede spoortraject gekomen. Deze omstandigheden en ook de reactie van werknemer op het ontbindingsverzoek van werkgever – werknemer heeft de redenen voor ontbinding op de grond zelf ook aangedragen; hij wilde zelf weg – maken dat van werkgever in redelijkheid niet verwacht had mogen worden desondanks invulling te geven aan de herplaatsingsplicht. Het hof neemt bij dit oordeel mede in aanmerking hetgeen hierna in het kader van de ernstige verwijtbaarheid zal worden overwogen. De conclusie is dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig heeft ontbonden per 1 mei 2021.

Ernstige verwijtbaarheid

Het hof is tevens van oordeel dat beide partijen een aandeel hebben gehad in de verstoorde arbeidsverhouding en dat niet gezegd kan worden dat werkgever doelbewust naar de verstoorte verhouding heeft toegewerkt. Werkgever had op bepaalde punten weliswaar anders kunnen en moeten handelen (verkeerde boodschap in het begingesprek – zeer onhandig – , het verwijderen van het Whatsappbericht – slordig – , het zonder toelichting versturen van het plan van aanpak, ook al was de mediation nog gaande, had begripvoller gekund, maar is vervolgens opgelost), maar het aandeel van werkgever in de uiteindelijke verstoring was niet zodanig dat de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid is gehaald. De conclusie is dat er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid en dus ook geen reden tot toekenning van een billijke vergoeding. Het hof bekrachtigt de beschikking waarvan beroep.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-01-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:71

Zaaknummer: 200.296.269_01

Rechters: R.R.M. de Moor, J.M.H. Schoenmakers en M.C.M. van Kalmthout

Advocaten: W.C.G.J. Sterk en D.J.L. Siegers

Wetsartikelen: 7:683 BW