

RECHTSPRAAK

DELA Uitvaartverzorging B.V./werknemer

Verstoorde arbeidsrelatie na woede-uitbarsting 'goede werknemer uitvaartcentrum' leidt niet tot ontbinding wegens herplaatsingsmogelijkheid binnen concern.

Werknemer (geboren 1956) is op 1 mei 2012 bij Dela in dienst getreden in de functie van medewerker uitvaartcentrum op basis van een oproepovereenkomst. Als eind september 2015 een nieuw roostersysteem wordt ingevoerd, zodat collega's met min-uren deze uren kunnen wegwerken, valt werknemer boos uit. Nadien heeft een briefwisseling en een aantal gesprekken plaatsgevonden, waardoor de standpunten van partijen over en weer zijn verhard. Na een vruchteloze poging tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, heeft Dela een verbetertraject voorgesteld op locatie x. Werknemer heeft dit geweigerd. Uiteindelijk heeft dit geleid tot een loonstop tot 16 maart 2016. De loonvordering van werknemer in kort geding over de periode december-maart 2016 is afgewezen. Dela heeft in eerste aanleg ontbinding verzocht van de arbeidsovereenkomst op de d-, e- en g-grond. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Dela heeft onvoldoende onderbouwd dat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, laat staan van zodanig verwijtbaar handelen dat van Dela in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat er na de woede-uitbarsting spanningen op de werkvloer zijn ontstaan, wil het hof wel aannemen. Dat deze uitsluitend aan werknemer zijn te wijten niet. Anders dan Dela is het hof van oordeel dat niet voldoende is komen vast te staan dat sprake is van ongeschiktheid van werknemer voor het verrichten van de bedongen arbeid. Tussen de partijen staat vast dat het functioneren van werknemer in 2014 als goed is beoordeeld. De woede-uitbarsting leidt niet tot disfunctioneren.

Naar het oordeel van het hof is voldoende komen vast te staan dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat terugkeer van werknemer in het team in vestigingsplaats 1 in redelijkheid niet kan worden gevergd van Dela. Daaruit volgt echter nog niet dat de arbeidsovereenkomst ook moet worden ontbonden. Onderzocht dient immers te worden of herplaatsing van werknemer in een van de andere vestigingen van Dela mogelijk is en in de rede ligt. Dela heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing van werknemer in vestigingsplaats 2 niet mogelijk is omdat deze vestiging is gefuseerd met de vestiging in vestigingsplaats 1 en de werknemers van deze vestigingen inmiddels één team vormen. Dat

herplaatsing in vestigingsplaats 3 ook niet mogelijk is in verband met niet-uitwisselbare functies – in vestigingsplaats 3 gaat het om een crematorium en aan een medewerker crematorium worden andere functie-eisen gesteld dan aan een medewerker uitvaartcentrum – heeft Dela eveneens voldoende aannemelijk gemaakt. Niet is gebleken dat herscholing daarvoor mogelijk is binnen de herplaatsingstermijn. Nu werknemer ter gelegenheid van de mondelinge behandeling zich (uiteindelijk) bereid heeft verklaard in vestigingsplaats 4 onder leiding van D., die manager van die vestiging is, een verbetertraject in te gaan zonder voorwaarden vooraf van zijn zijde, is herplaatsing in vestigingsplaats 4 mogelijk en ligt dit ook in de rede.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-07-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:6058

Zaaknummer: 200.188.910

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, E.B. Knottnerus en M.E.L. Fikkers

Advocaten: H.F.A. Leenders en C. van Kins

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW