

RECHTSPRAAK

werknemer/Coöperatieve Rabobank U.A.

Rabobank handelt niet ernstig verwijtbaar door kritiek te uiten (je moet over een jaar weg) binnen een maand nadat werknemer is benoemd op promotieplaats, mede omdat werknemer weigerde mee te werken aan verbetertraject.

Feiten

Werknemer (geboren 1960) is sinds 11 augustus 1986 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Rabobank. Zijn laatst verdiende loon was € 8827,15 bruto per maand, vermeerderd met 8% vakantiegeld, een dertiende maand en 10% EBB. In 2015 vond er een reorganisatie plaats binnen Rabobank. Werknemer werd geselecteerd voor een van de twee resterende managementfuncties. Toen hierover in oktober 2015 een gesprek plaatsvond heeft Rabobank kenbaar gemaakt op lange termijn geen toekomst meer in werknemer bij Rabobank te zien. Werknemer heeft dit opgevat als een exitgesprek en vrij snel daarna zijn de verhoudingen verstoord geraakt. In januari 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft uiteindelijk een ontbindingsverzoek ingediend. Aan zijn verzoek legt werknemer ten gronde dat hij na 29 jaar trouwe dienst met louter goede beoordelingen en een benoeming op 1 oktober 2015 in een nieuwe functie na een positief geschiktheidsonderzoek, op 30 oktober 2015 en 9 november 2015 werd medegedeeld dat hij disfunctioneerde en dat hij uiterlijk 1 januari 2017 bij de Rabobank weg moest zijn. Aan werknemer werd geen enkel verbetertraject aangeboden, zou het al waar zijn dat hij disfunctioneerde. Later werden deze uitspraken door Rabobank opeens teruggetrokken, en werd hem alsnog een verbetertraject aangeboden voor de duur van een halfjaar. Duidelijk was echter dat de Rabobank werknemer niet meer terug wilde, maar dit aanbod slechts deed pour besoin de la cause. De kantonrechter heeft – op het zelfstandig tegenverzoek van Rabobank – de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2016 ontbonden zonder toekenning van een billijke vergoeding. Rabobank heeft werknemer een transitievergoeding van € 132.318 bruto betaald en tevens zes maandsalarissen over de periode dat werknemer niet gewerkt heeft vanaf 1 februari 2016. Werknemer heeft appel ingesteld tegen het oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en verzoekt een billijke vergoeding toe te kennen ter hoogte van € 694.670 bruto.

Oordeel gerechtshof

Het hof oordeelt als volgt.

Geen ernstige verwijtbaarheid

Het hof stelt voorop dat een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel c BW slechts kan worden toegekend indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetgeschiedenis (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34) volgt dat het hierbij gaat om uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat, of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren. Aan Rabobank kan worden verweten dat zij werknemer op 9 november 2015 te kennen heeft gegeven dat het '(...) uiterlijk 1 januari 2017 voor jou ophoudt bij Rabobank De Langstraat. (...)’ en goed denkbaar is dat deze uitlating van Rabobank het vertrouwen van werknemer ernstig heeft geschaad en de verhoudingen onnodig onder druk heeft gezet, mede in aanmerking genomen dat werknemer kort daarvoor in een nieuwe functie was benoemd. In het licht van de ontwikkelingen na 9 november 2015 kan evenwel niet worden geoordeeld dat Rabobank een ernstig verwijt treft van de verstoorde arbeidsrelatie. Bij brief van 3 december 2015 is (de rechtsvoorganger van) Rabobank op voornoemde uitlating teruggekomen, althans heeft zij deze genuanceerd. Daar staat tegenover dat werknemer geen bereidheid had tot medewerking aan een verbetertraject. Hoewel aan werknemer kan worden toegegeven dat (de rechtsvoorganger van) Rabobank op 9 november 2015 heeft gezorgd voor een verstoring van de verhouding, heeft (de rechtsvoorganger van) Rabobank bij herhaling aangeboden de verhoudingen weer te willen normaliseren met hulp van een mediator. Niet valt in te zien waarom werknemer dat niet eens heeft geprobeerd. Gezien het voorgaande is het hof met de kantonrechter van oordeel dat het gedrag en de houding van werknemer mede heeft geleid tot de impasse die tussen partijen is ontstaan, welke meebrengt dat de arbeidsverhouding ernstig is verstoord. Van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan niet eenzijdig Rabobank een verwijt worden gemaakt, hetgeen meebrengt dat is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Rabobank als bedoeld in artikel 7: 671b lid 8 onderdeel c BW. De benoeming in de nieuwe functie maakte niet dat Rabobank geen kritiek meer kon of mocht uiten op het functioneren van werknemer. Het ging daarbij om kritiek die betrekking had op de reeds aangekaarte aandachts- en ontwikkelpunten

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-02-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:447

Zaaknummer: 200.199.127/01

Rechters: M. van Ham, Y.L.L.A.M. Delfos-Roy en P.P.M. Rousseau

Advocaten: S.J.W.M. Vonken en A.H.M. Booijink

Wetsartikelen: 7:671b BW