

RECHTSPRAAK

werknemer/Era Contour B.V.

Werkgeefster heeft met herplaatsing van projectcoördinator op een ander project (en in een andere functie) gelegenheid geboden het functioneren te verbeteren én een maatregel genomen om ontslag van werknemer te voorkomen. Voldragen d-grond. Artikel 81 Wet RO.

Feiten

Werknemer is met ingang van 20 september 2010 bij (een rechtsvoorganger van) Era in dienst getreden in de functie van projectcoördinator. Era heeft op 5 februari 2014 te kennen gegeven niet tevreden te zijn over het functioneren. Hierover hebben diverse gesprekken plaatsgevonden. Werknemer is overgeplaatst in de functie deeluitvoerder. Op 23 september 2015 heeft Era in een gesprek aan werknemer meegedeeld dat de herplaatsing niet had geleid tot een verbetering van zijn functioneren en dat zij het dienstverband met hem wenste te beëindigen. Era heeft ontbinding verzocht op grond van artikel 7:671b en 7:669 lid 1 en lid 3 aanhef en sub d BW. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen en bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 mei 2016 en bepaalt dat de door Era aan werknemer te betalen transitievergoeding € 7.755 bruto bedraagt. Het hof oordeelt dat de kantonrechter Era's verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst terecht heeft toegewezen.

Conclusie A-G

Het cassatiemiddel bestaat uit zeven inhoudelijke onderdelen en een voortbouwende klacht, die in de kern de vraag aan de orde stellen of het hof op goede grond heeft geoordeeld dat Era werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. Onderdeel 1 richt zich tegen de overwegingen waarin het hof oordeelt over de mate waarin Era werknemer *in de gelegenheid heeft gesteld* om zijn functioneren (als projectleider dan wel deeluitvoerder) te verbeteren. Dit onderdeel faalt bij gebrek aan feitelijke grondslag, nu uit de bestreden beschikking blijkt dat het hof de juiste maatstaf heeft gehanteerd en zijn oordeel op dit punt ook voldoende heeft gemotiveerd. Onderdeel 2 en 3 richten zich tegen r.o. 5.13 van de bestreden beschikking waarin het hof oordeelt dat 'Era met de herplaatsing van werknemer in juni 2015 als deeluitvoerder op het project in Soest én werknemer in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren én op de wijze een maatregel heeft genomen om ontslag van werknemer te voorkomen'. Deze kernklacht kan m.i. niet slagen. Uit het hiervoor geschetste juridisch kader volgt dat Era, nu zij de arbeidsovereenkomst met werknemer wil opzeggen op basis van de d-grond, (o.a.) moet

aantonen dat werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Het hof oordeelt dat Era werknemer deze mogelijkheid heeft geboden. In onderdeel 3 wordt ervan uitgegaan dat het hof *niet* heeft miskend dat het er voor wat betreft de d-grond op aankomt of Era werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren *als projectcoördinator* te verbeteren. Het hof heeft in zijn beschikking in r.o. 5.11 weergegeven dat Era werknemer bij de uitoefening van zijn functie als projectcoördinator ondersteuning en begeleiding heeft gegeven, maar dit niet structureel is gebeurd zodat (alleen) dit onvoldoende is voor vervulling van het vereiste dat werknemer voldoende in de gelegenheid moet zijn gesteld om zijn functioneren te verbeteren. In r.o. 5.13 overweegt het hof dat zich *naast* hetgeen het hof in r.o. 5.11 (en 5.12) heeft overwogen, de omstandigheid voordoet dat Era met de herplaatsing van werknemer in juni 2015 als deeltijdvoerder op het project in Soest én werknemer in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren én op deze wijze een maatregel heeft genomen om ontslag van werknemer te voorkomen. *Met deze herplaatsing* heeft Era werknemer een reële kans geboden om binnen haar bedrijf werkzaam te blijven, aldus het hof. Dit is niet onbegrijpelijk. Ook de overige onderdelen falen. Het hof heeft niet miskend dat het in de eerste plaats aan de werkgever is om voorstellen te doen met betrekking tot scholing, maar komt op basis van de gestelde feiten en omstandigheden tot het oordeel dat werknemer zijn verweer dat zijn ongeschiktheid het gevolg is van onvoldoende zorg van Era voor scholing onvoldoende heeft gemotiveerd. De conclusie strekt tot verwerping van het cassatieberoep.

Oordeel

De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 16-02-2018

ECLI: ECLI:NL:HR:2018:206

Zaaknummer: 16/06033

Rechters: C.A. Streefkerk, A.H.T. Heisterkamp, G. Snijders, M.V. Polak en C.E. Du Perron

Advocaten: J.H.M. van Swaaij en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:671b BW en 81 RO