

RECHTSPRAAK

werknemer/ONEBusiness B.V.

Ontbinding op de g-grond. Werkgeefster mocht van werknemer, met wie was overeengekomen dat vrijdag een thuiswerkdag was, verlangen voorlopig op vrijdag op kantoor te werken, in verband met kritiek op het functioneren van werknemer (Stoof/Mammoet-criteria).

Feiten

ONEBusiness is uitgever van verschillende multimediale merken, waaronder Elsevier, Elsevier Juist en Beleggers Belangen. Werknemer is sinds 2010 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) ONEBusiness in de functie van Redacteur bij Beleggers Belangen. Werknemer werkt vanaf 1 juli 2010 op vrijdag thuis. Op 19 november 2015 zijn partijen een verbeterplan overeengekomen met een drietal zogenoemde 'VP-doelstellingen', te weten het verbeteren van de werkhouding, het verhogen van de flexibiliteit en het verbeteren van de communicatie. Op 29 februari 2016 heeft de eindevaluatie van het verbeterplan plaatsgevonden. ONEBusiness heeft per e-mail van diezelfde dag aan werknemer laten weten het dienstverband bij werkgeefster te willen beëindigen vanwege onvoldoende verbetering. Op 14 maart 2016 heeft ONEBusiness aan werknemer een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan, dat door werknemer niet is geaccepteerd. Bij e-mail van 24 maart 2016 heeft ONEBusiness ingestemd met het voorstel van werknemer om opnieuw een verbetertraject te starten. Partijen hebben ten aanzien daarvan afgesproken dat werknemer gedurende de looptijd van het verbetertraject op vrijdag weer op kantoor werkt. Bij e-mail van 8 april 2016 heeft ONEBusiness werknemer te kennen gegeven het verbetertraject tot eind juni te willen verlengen. Werknemer heeft ONEBusiness per e-mail van 11 juli 2016 laten weten dat hij vanaf dat moment weer op vrijdag vanuit huis zal werken. Het betreft immers aan arbeidsvoorwaarde en het verbetertraject is afgerond. Bij e-mail van 12 juli 2016 heeft ONEBusiness werknemer medegedeeld dat de verbeteringen zullen worden doorgetrokken, inclusief de aanwezigheid op kantoor. Op 9 januari 2017 heeft ONEBusiness een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW dan wel artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Bij beschikking van 26 april 2017 is de ontbinding uitgesproken op grond van de d-grond. Tegen deze uitspraak keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Voldragen g-grond

Het hof is van oordeel dat zich een grond tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voordeed, te weten een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van de werkgeefster in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Of ook sprake was van ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid kan daarmee in het midden blijven. Het hof is van oordeel dat het verzoek van ONEBusiness aan werknemer om ook vanaf juli 2016 ‘vooralsnog tijdelijk’ op vrijdag op kantoor te werken, een redelijk voorstel was, gelet op de kritiek die ONEBusiness al langere tijd had op het functioneren van werknemer, welke kritiek had geleid tot een door werknemer geaccepteerd Verbeterplan. Toen ONEBusiness aan werknemer begin juli 2016 te kennen gaf tevreden te zijn over diens verbeteringen maar te willen dat hij de goede lijn tot het eind van het jaar zou voortzetten, was het niet onredelijk van ONEBusiness te verlangen dat werknemer dan ook de vrijdagen op kantoor aanwezig was, aangezien ONEBusiness een verband zag tussen die aanwezigheid en de betreffende verbetering. Werknemer heeft zich naar het oordeel van het hof in het vervolg van de discussie over de thuiswerkdag veel te star opgesteld. Dat klemde te meer, nu de kritiek van ONEBusiness vanaf 2014 juist gelegen was in de inflexibele werkhouding van werknemer. Daar komt bij dat werknemer, in een periode (september 2016) waarvan ONEBusiness had gesteld dat hij de goede lijn moest zien vast te houden, niet alleen de discussie over de thuiswerkdag hervatte, maar vervolgens ook tegen de uitdrukkelijke instructie van (de hoofdredacteur van) ONEBusiness in, gewoonweg thuis bleef. Daar waar ONEBusiness gedurende een lange periode herhaaldelijk te kennen heeft gegeven dat zij de houding van werknemer als inflexibel beoordeelde, en dat deze houding bij diverse personen binnen de organisatie irritatie opriep, en werknemer enerzijds te kennen gaf deze kritiek ter harte te nemen (door mee te werken aan het Verbeterplan), maar anderzijds volhardde in gedrag dat als zeer inflexibel is aan te merken, moet het hof constateren dat sprake is van een zodanig verstoorde verhouding dat van ONEBusiness voortzetting van de arbeidsrelatie niet langer gevergd kon worden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:319

Zaaknummer: 200.219.954/01

Rechters: D. Kingma, F.J. Verbeek en G.C. Boot

Advocaten: P.F. Keuchenius en C. Nekeman

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