

RECHTSPRAAK

werknemer/Mitsubishi Turbocharger and Engine Europe B.V.

De aangevoerde g-grond is feitelijk onvoldoende onderbouwd. Kantonrechter heeft ten onrechte ontbonden. Geen herstel arbeidsovereenkomst omdat beide partijen dat (inmiddels) onmogelijk achten. Wel een billijke vergoeding ex artikel 7:683 lid 3 BW toegekend.

Feiten

Werknemer is in 2005 in dienst getreden bij MTEE. In 2015 en 2016 heeft werknemer diverse waarschuwingen gekregen, onder meer voor gevaarlijk (hard) rijden op het parkeerterrein van MTEE en omdat hij in het geheim het met B gevoerde beoordelingsgesprek over 2015 had opgenomen. In de periode van eind juni 2016 tot begin september 2016 heeft een mediationtraject plaatsgevonden. Dit heeft erin geresulteerd dat werknemer in een andere functie is geplaatst, op een andere afdeling en met andere leidinggevenden. Op 2 december 2016 heeft de voormelde tussentijdse evaluatie plaatsgevonden. Daarbij heeft MTEE aan de hand van concrete voorbeelden de houding en het gedrag van werknemer als onvoldoende beoordeeld. Werknemer is aangegeven dat, als hij zijn houding en gedrag niet verbetert in de resterende periode tot de eindevaluatie, een beëindiging van het dienstverband niet uitgesloten is. Op 10 maart 2017 heeft de eindevaluatie van het functioneren van werknemer plaatsgevonden. MTEE heeft onderbouwd dat het gedrag en de houding van werknemer nog steeds niet zijn verbeterd en als onvoldoende worden beoordeeld. MTEE heeft toen geconcludeerd dat het dienstverband met werknemer beëindigd dient te worden. In de periode van april 2017 tot 10 oktober 2017 heeft opnieuw een mediationtraject plaatsgevonden. Dit heeft geen resultaat gehad. Na 10 maart 2017 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor MTEE. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van MTEE ontbonden per 1 maart 2018 op de g-grond onder toekenning van de transitievergoeding. Er is geen billijke vergoeding toegekend. Werknemer komt in hoger beroep.

Oordeel

De kantonrechter heeft het verloop van de arbeidsrelatie tot juni 2016 geschetst en geconcludeerd dat deze in juni 2016 als een 'erg gespannen arbeidsrelatie' kon worden aangemerkt. Dat was een terechte constatering en kwalificatie. Al met al bestond er derhalve in juni 2016 een erg gespannen arbeidsrelatie, maar het gaat te ver om het gespannen karakter

van die relatie eenzijdig op het conto van werknemer te schrijven. Op 2 december 2016 heeft de tussentijdse evaluatie plaatsgevonden. De resultaten ervan zijn vastgelegd in de brief van MTEE aan werknemer van 2 januari 2017. Werkinhoudelijk werd de kennis van werknemer als voldoende tot goed ervaren. Houding en gedrag werden als onvoldoende aangemerkt. Die laatste conclusie werd gebaseerd op een vijftal door MTEE als feiten aangemerkte omstandigheden. Op deze omstandigheden valt echter wel het nodige af te dingen. De tussenconclusie is dat het oordeel van MTEE dat houding en gedrag van werknemer per eind december 2016 onvoldoende waren, onvoldoende onderbouwd was en voor zover dat wel het geval was die onderbouwing van onvoldoende gewicht was om de conclusie te kunnen dragen dat de arbeidsrelatie zodanig verstoord was dat van MTEE in redelijkheid niet gevergd kon worden deze te laten voortduren. Op 10 maart 2017 vond de eindevaluatie plaats. Ook op deze verwijten is het nodige af te dingen. Het merendeel van de door MTEE aangevoerde omstandigheden is niet komen vast te staan. Dat alleen al maakt dat er geen reden is MTEE te volgen in haar conclusie dat de arbeidsverhouding onherstelbaar is verstoord. Hetgeen aan vaststaande feiten overblijft, is voor die conclusie bovendien onvoldoende. Een ontbrekende basisvaardigheid kan alsnog worden aangeleerd, productiviteit kan worden verhoogd door duidelijke doelen te stellen, aan privé-internetgebruik kan paal en perk worden gesteld door duidelijke instructies en ervaren negativiteit in de samenwerking is bij uitstek een onderwerp van bespreking in een team. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is dan ook ten onrechte toegewezen door de kantonrechter. Werknemer heeft verklaard dat er te veel is gebeurd om terugkeer naar MTEE nog langer een werkbare optie te noemen. MTEE wil werknemer onder geen beding terug in het bedrijf hebben. De vordering tot herstel van de arbeidsovereenkomst wordt om die reden afgewezen. Het hof acht met betrekking tot toekenning van een billijke vergoeding de volgende omstandigheden van belang. Indien de arbeidsovereenkomst niet per 1 maart 2018 zou zijn geëindigd zou dat relatief kort daarna naar alle waarschijnlijkheid wel gebeurd zijn. Werknemer heeft voorts voldoende kansen op de arbeidsmarkt. Onder die omstandigheden is een vergoeding, naast de transitievergoeding, ter hoogte van zeven maanden salaris op zijn plaats. Dat leidt, afgerond, tot een bedrag van € 25.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-10-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:9191

Zaaknummer: 200.237.424/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, W.F. Boele en W.A. Zondag

Advocaten: M.B. Voorthuizen en E.S. de Jong