

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever c.s.

Ontbinding arbeidsovereenkomst met voormalig bestuurder. Andere ontbindingsgrond (g-grond) dan in eerste aanleg (h-grond). Mede doordat werknemer na op non-actiefstelling zonder aankondiging op het werk is verschenen zijn de verhoudingen tussen partijen onherstelbaar verstoord geraakt.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2009 in dienst getreden als directielid bij de rechtsvoorgangster van werkgever 1. Werknemer is met ingang van 1 juni 2015 de functie gaan uitoefenen van operationeel directeur verzekeringen van werkgever 2. In maart 2017 is aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsplaats zou komen te vervallen. Partijen hebben geen minnelijke regeling kunnen treffen. Op 5 april 2017 is werknemer op non-actief gesteld. Werknemer heeft vervolgens in kort geding veroordeling van werkgever 1 tot toelating van werknemer tot de werkzaamheden gevorderd, welke vordering is afgewezen. Werkgever 1 en werkgever 2 (hierna: werkgevers) hebben het UWV verzocht toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft deze toestemming geweigerd. De werkgevers hebben in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de a-, de g- dan wel de h-grond. Het verzoek is toegewezen op de h-grond. Werknemer komt van deze beslissing in hoger beroep.

Oordeel

Als de grief van werknemer slaagt, dan dient het hof ambtshalve alsnog te beoordelen of het ontbindingsverzoek van werkgevers toewijsbaar was op de a-grond en/of op de g-grond. Het hof gaat er veronderstellenderwijs van uit dat de grief slaagt en beoordeelt eerst de g-grond. De werkgevers hebben aangevoerd dat na de aanzegging van het voorgenomen ontslag een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Het hof gaat hierin mee. Voor zover de verhouding al niet grondig was verstoord door de op non-actiefstelling en het daarover gevoerde kort geding, is dat verergerd doordat werknemer vervolgens op het werk verscheen zonder de bevestiging te hebben dat de werkgevers hiermee akkoord waren. Werknemer heeft hiermee het risico genomen dat er onrust zou ontstaan in de onderneming. Op dat moment was namelijk een nieuwe strategie van de werkgevers aan de orde en bestond het risico op onrust in de organisatie daarover. Het hof acht niet van belang of dat risico zich heeft verwezenlijkt. Het hof acht ook niet van belang of het de bedoeling was van werknemer om onrust te gaan

veroorzaken. Gelet op zijn functie en positie had werknemer zich dienen te onthouden van gedragingen waarmee een dergelijk risico op onrust kon ontstaan. Ook heeft werknemer hierdoor onvoldoende blijk gegeven van gevoel voor de verhoudingen tussen hem en zijn werkgever. Het komt erop neer dat werknemer hiermee geen gevolg heeft gegeven aan een duidelijke instructie van zijn meerdere. Dat was gelet op zijn functie en positie, tegen de achtergrond van hetgeen daaraan vooraf was gegaan, niet op zijn plaats. Op 19 oktober 2017 is werknemer nog eens zonder vooraankondiging op het werk verschenen. Dat de werknemers hiervan niets hebben gemerkt, acht het hof in dit verband van ondergeschikt belang. Het gaat erom dat hierdoor de verhouding tussen werknemer en de werkgevers (nog verder) verstoord is geraakt. Het voorgaande brengt met zich dat het hof het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding ex artikel 7:683 lid 3 BW afwijst. Voorts oordeelt het hof dat de rechtbank in eerste aanleg terecht geen billijke vergoeding heeft toegekend aan werknemer, nu van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgevers geen sprake is geweest.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-11-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:4917

Zaaknummer: 200.241.703_01

Rechters: M. van Ham, M.E. Smorenburg en A.J. van de Rakt

Advocaten: C.J. van Binsbergen en H.A.A. Voermans

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW