

RECHTSPRAAK

werknemer/Loon- en Grondverzetbedrijf Krans v.o.f.

Arbeidsovereenkomst door verstoorde arbeidsverhouding geëindigd. Billijke vergoeding is werknemer terecht onthouden. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Voor zover dat al anders zou zijn, is aan een minimale invulling van de stelplicht niet voldaan.

Feiten

Werknemer is in 1993 in dienst getreden bij Loon- en Grondverzetbedrijf Krans v.o.f. (hierna: Krans), laatstelijk in de functie van loonwerker waarbij hij een salaris ontving van € 2.520,38 bruto per maand. Door de jaren heen zijn er regelmatig discussies geweest tussen werkgeefster enerzijds en werknemer anderzijds. Met een brief van 23 november 2017 heeft Krans aan werknemer kenbaar gemaakt dat voor Krans de grens is bereikt, dat werknemer met zijn gedrag de grenzen van het toelaatbare overschrijdt en dat deze brief een laatste waarschuwing is. In de brief wordt een beeld geschetst van de arbeidsverhouding vanaf 2002, met nadere toelichting op incidenten in augustus, september en oktober 2017. Krans heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden en Krans veroordeeld tot betaling van de door werknemer berekende transitievergoeding. Het tegenverzoek tot toekenning van een billijke vergoeding van € 60.000 wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster wordt afgewezen. Werknemer keert zich in hoger beroep tegen de afwijzing van de billijke vergoeding.

Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster

Voor de duidelijke waarschuwing bij brief van 23 november 2017 was alle reden, nu werknemer niet gevoelig was gebleken voor eerdere signalen van Krans. Het mag zo zijn dat werknemer minder nadrukkelijk geuite kritiek op zijn gedrag niet herkende, mogelijk omdat Krans en werknemer op verschillende ‘golflengten’ met elkaar communiceerden, maar dat de strekking van de brief van 23 november 2017 voor werknemer als een donderslag bij heldere hemel kwam, zoals hij beweert, acht het hof weinig geloofwaardig. Dat Krans niet geprobeerd heeft werknemer te confronteren met door haar niet gewenst gedrag is dan ook onjuist. Met de mededeling dat hij nu een laatste waarschuwing kreeg omdat de maat voor Krans vol was, heeft Krans dan ook geen verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt, maar vastgesteld dát

daarvan sprake was en dat werknemer zijn gedrag zou moeten aanpassen om te voorkomen dat dit tot een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst zou leiden. Ook onjuist is de opvatting van werknemer dat Krans ervoor heeft gezorgd dat de arbeidsverhouding verstoord raakte doordat zijn collega's tegen hem werden opgezet. De stelling van werknemer dat Krans niet werkelijk heeft ingezet op herstel van de verhoudingen kan het hof niet volgen. Er zijn na de laatste waarschuwing immers gesprekken gevoerd in aanwezigheid van derden, waaronder met een persoon naar zijn keuze, en daarna met een mediator die de voorafgaande instemming van beide partijen had. Dat deze gesprekken niet tot een oplossing hebben geleid, past bij het standpunt van Krans dat ontbinding moest volgen omdat van haar niet langer gevergd kon worden de verstoorde arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan. Werknemer heeft onvoldoende aangevoerd ter onderbouwing van zijn standpunt dat Krans ernstig verwijtbaar jegens hem heeft gehandeld. Het vage bewijsaanbod kan dat niet helen. Voor een billijke vergoeding is daarom geen reden. Het hof voegt hier nog aan toe dat werknemer in gebreke is met de onderbouwing van de door hem verzochte vergoeding. Daarvoor is noch in eerste aanleg door de vorige gemachtigde van werknemer, noch in hoger beroep ook maar enig toegelicht gezichtspunt aangereikt. De Hoge Raad heeft in de Zinzia-zaak (HR 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878) overwogen dat de omvang van de billijke vergoeding zich naar zijn aard moeilijk laat motiveren. Het hof moet voldoende inzicht geven in de omstandigheden die tot de hoogte hebben geleid 'in het kader van de beoordeling van wat partijen daartoe hebben aangevoerd'. Ook dit staat aan de toekenning van een billijke vergoeding in de weg nu zelfs aan een minimale invulling van de stelplicht niet is voldaan.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-02-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:1145

Zaaknummer: 200.247.209/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en W.A. Zondag

Advocaten: A.J. Welvering en M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671c BW