

RECHTSPRAAK

werknemer/Brilmij Groep B.V.

Geen verband tussen ontbindingsverzoek en ziekte. Werknemer heeft door zijn houding en gedrag een verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt. Afwijzing verzoek om billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2016 in dienst van GrandVision in de functie van Managing Director. Per diezelfde datum is werknemer benoemd tot statutair bestuurder van GrandVision Benelux B.V. (de moederverenootschap). Sinds zijn indiensttreding heeft werknemer in België een reorganisatie doorgevoerd. Gedurende de maand maart 2018 hebben elf medewerkers in België over het gedrag van werknemer geklaagd. Naar aanleiding van deze klachten is een intern onderzoek gestart. De klachten zijn gekwalificeerd als klachten over agressief en onrechtmatig gedrag, alcoholmisbruik, niet-professionele relatie en vriendjespolitiek, alsmede onrust binnen de organisatie. Werknemer heeft de klachten ontkend en heeft aangevoerd dat sprake is van 'boss bashing' als reactie op de ingrijpende maatregelen die werknemer in België heeft moeten nemen. Op 26 april 2018 is werknemer met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Op 30 april 2018 heeft werknemer zich vervolgens ziek gemeld en hij heeft zich sindsdien niet meer beter gemeld. De bedrijfsarts heeft op 11 juli 2018 geconstateerd dat sprake is van een conflictsituatie. De kantonrechter heeft op verzoek van GrandVision de arbeidsovereenkomst ontbonden.

Oordeel

Het ontbindingsverzoek heeft geen verband met de ziekte van werknemer. Werknemer heeft onvoldoende gesteld om de conclusie te rechtvaardigen dat de gedragingen waarop de klachten betrekking hebben een gevolg zijn van overbelasting van werknemer. Daar komt bij dat werknemer niet heeft weersproken dat een groot deel van de klachten ziet op gebeurtenissen die al vanaf begin 2017 hebben plaatsgevonden. Werknemer komt niet op tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgens werknemer heeft de kantonrechter ten onrechte geoordeeld dat sprake was van een (door de houding en het gedrag van werknemer veroorzaakte) verstoorde verhouding. Werknemer verzoekt om vaststelling van een billijke vergoeding. Naar het oordeel van het hof kunnen alle specifieke klachten door de stellingen van werknemer niet worden verklaard en afgedaan. Tegen acht van de elf klagers had werknemer geen maatregelen in het kader van de reorganisatie in België genomen. Al met al onderschrijft het hof niet het betoog van werknemer dat GrandVision 'zonder dat zij daarvoor deugdelijk gebleken gronden had op ramkoers (is) gaan liggen met het kennelijke

doel om, hoewel/nadat bleek dat de (anonieme) klachten geen feitelijke grondslag hadden, haar eigen gezicht jegens de Belgische vestiging te redden (...)' . Gelet op de stukken gaat het hof ervan uit dat het handelen van GrandVision vooralsnog was gericht op behoud van de arbeidsrelatie met werknemer, maar dat zij, gelet op de ernst van de geuite klachten en de onrust in België, het daarvoor nodig achtte dat werknemer niet naar de Belgische vestiging zou komen. Het hof is dan ook van oordeel dat sprake was van een door de houding en het gedrag van werknemer veroorzaakte verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing is gelet op het ontbreken van vertrouwen niet mogelijk. Het hof verwerpt het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:10056

Zaaknummer: 200.254.466

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, W.C. Haasnoot en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: C.C. Oberman en R.J. Voorink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671b lid 2 BW en 7:683 BW