

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Het tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidende handelen en nalaten van werknemer is wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Werknemer heeft daarom wel recht op een transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 4 november 2013 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie van algemeen medewerker. In het verslag van het functioneringsgesprek op 3 juli 2015 staat met betrekking tot de verbetering van het functioneren van werknemer dat hij zijn 'haan' thuis moet laten en rustig moet blijven in zijn reactie naar anderen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het verzoek van werkgever om ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding toegewezen en geoordeeld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat hem geen transitievergoeding toekomt. In hoger beroep verzoekt werknemer voor recht te verklaren dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Oordeel

Ter mondelinge behandeling heeft werknemer toegelicht dat het hoger beroep ertoe strekt om aan het hof de vraag voor te leggen of de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat er geen plaats is voor toekenning van een transitievergoeding en/of billijke vergoeding op de grond dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer is iemand met een kort lontje, zoals werkgever al duidelijk was ten tijde van het functioneringsgesprek van 3 juli 2015. Als hem iets werd gevraagd of als iets werd opgemerkt over zijn manier van werken, reageerde hij steeds met veel kabaal. Dit is de achtergrond van de aantekening in het functioneringsverslag onder 'Verbetering functioneren': 'Laat je "haan" thuis. Blijf rustig in je reactie naar anderen.' In de periode van 2016 tot en met 2018 is het gedrag van werknemer op de werkvloer herhaaldelijk aanleiding geweest tot het voeren van gesprekken. Werknemer heeft erkend dat hij heeft geschreeuwd, gescholden, uitgedaagd en gedreigd. In de gesprekken is hij daarop aangesproken, is hem uitgelegd dat dit bij werkgever ontoelaatbaar wordt gevonden en is hij gewaarschuwd voor de mogelijke gevolgen daarvan. De gesprekken leidden echter niet tot een gedragsverandering bij werknemer omdat hij zei zich niet te herkennen in de kritiek op zijn gedrag. Werknemer stond daardoor (ook) niet open voor aanwijzingen van werkgever ter verbetering van zijn gedrag op de werkvloer. Veronderstellenderwijs aangenomen dat dit alles juist is, acht het hof het tot de beëindiging van de

arbeidsovereenkomst leidende handelen en nalaten van werknemer weliswaar verwijtbaar, maar is naar zijn oordeel geen sprake van een uitzonderlijk geval waarin evident is dat dit handelen en nalaten als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Dit betekent dat werkgever een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd is. De verschuldigde transitievergoeding bedraagt € 5.293,75 bruto. Ten aanzien van de billijke vergoeding overweegt het hof als volgt. Werknemer heeft erkend dat hij bij het incident in maart 2016 en het incident op 18 oktober 2018 ook 'steken heeft laten vallen', maar heeft zich verder op het standpunt gesteld dat 'zwaarder dient te wegen' de wijze waarop werkgever de arbeidsverhouding op scherp heeft gezet doordat de algemeen directeur hem een vervelend en misselijkmakend mannetje heeft genoemd. Door deze opstelling is volgens werknemer voortzetting van de arbeidsovereenkomst onmogelijk gemaakt. Dit standpunt miskent echter dat de door werknemer gestelde opstelling van werkgever niet als oorzaak van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden aangemerkt. Het ook aan de zijde van werkgever uit de hand gelopen gesprek op 19 oktober 2018 kan immers niet los worden gezien van de gedragingen van werknemer tijdens de eerdere incidenten, die hij heeft erkend. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever is evenmin sprake. Van een (uitzonderlijk) geval waarin de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van werkgevers ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is naar het oordeel van het hof daarom geen sprake.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2998

Zaaknummer: 200.259.164/01

Rechters: H.J. van Kooten, R.J.F. Thiessen en M.T. Nijhuis

Advocaten: J. van Overdam en K. Hellinga-van Dijk

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 aanhef en sub c BW en 7:673 BW