

RECHTSPRAAK

Werknemer kan gelet op zijn persoon geen relevant verwijt worden gemaakt van zijn onaangepaste gedrag. Geen ontbinding op e-grond. Goed voorstelbaar dat werkgever definitief het vertrouwen heeft verloren dat met werknemer nog een werkbare situatie kon worden gecreëerd. Ontbinding g-grond.

Feiten

Werknemer is geboren in 1961 en is in 2017 bij Red Data Innovations B.V. (hierna: Red Data) in dienst gekomen. Vanaf 1 november 2018 is hij voor onbepaalde tijd in dienst. Red Data detachert werknemers voor werk op het gebied van informatietechnologie. X is directeur van Red Data. Red Data heeft werknemer in oktober 2017 willen detacheren bij de Volksbank maar dat ging niet door omdat zij al (minder goede) ervaring had met werknemer. Collega's die direct met hem moesten samenwerken waren niet positief en het dienstverband is destijds 'met issues' beëindigd. Hierna is het volgende gebeurd. Werknemer is vanaf 4 december 2017 gedetacheerd bij de NS. Die detachering is eerder opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn omdat sprake was van een mismatch. NS heeft uiteindelijk de detachering alsnog per direct beëindigd in verband met een incident tussen werknemer en de scrummaster, die hem aansprak op zijn houding en gedrag. X heeft werknemer vervolgens op 22 januari 2018 een schriftelijke officiële berisping gegeven. Op 10 juli is de detachering bij De Nederlandse Bank (hierna: DNB) vervroegd beëindigd, omdat werknemer volgens de manager van DNB zonder toestemming ten minste één, maar naar verwachting meer opleidingen heeft gevolgd in de tijd en op kosten van DNB. De detachering bij de Belastingdienst is niet verlengd, de Detachering bij Rijkswaterstaat is voortijdig beëindigd wegens het ontbreken van benodigde kennis, de Belastingdienst weigert werknemer bij een volgende opdracht en ook Zorginstituut Nederland wil niet met werknemer in zee. Bij Red data doet zich op 30 april 2019 een incident voor waarbij werknemer Officemanager Y op een dusdanige manier benaderde dat zij zich daar onveilig bij voelde. Op 13 mei 2019 heeft X met werknemer gesproken, hem op non-actief gesteld en meegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Zij wijst op de redenen die opdrachtgevers geven voor afwijzing van werknemer of tussentijdse beëindiging van zijn detacheringen, op de schriftelijke berisping en op het incident met Y. Aan werknemer is een vaststellingsovereenkomst aangeboden. De kantonrechter heeft op verzoek van Red Data de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden per 1 september 2019, niet op grond van verwijtbaar handelen door werknemer maar omdat de arbeidsverhouding ernstig verstoord is. Werknemer verzoekt om herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst terecht ontbonden, zodat het door werknemer gewenste herstel niet aan de orde komt. De kantonrechter heeft ook voor de juiste ontbindingsgrond gekozen en er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Geen e-grond

Het hof is het eens met het oordeel van de kantonrechter dat de eerste grond voor de door Red Data verzochte ontbinding, verwijtbaar handelen (de 'e-grond'), in dit geval niet sterk genoeg is. Voldoende aannemelijk is geworden dat het onsuccesvolle verloop van detacheringen te wijten is aan de houding en het gedrag van werknemer, maar niet dat dit komt door onwil van werknemer. Er lijkt sprake van onhandig of onaangepast gedrag, waarbij werknemer de oorzaak van ontstane problemen niet bij zichzelf zoekt. Dat duidt meer op onmacht. In hoger beroep wijst Red Data nog op de stelselmatigheid van het onaangepaste gedrag, de onjuiste voorspiegeling van wat er gebeurd is en het instemmen met een voortijdige beëindiging bij Rijkswaterstaat. Dit leidt echter niet tot een ander oordeel over de vraag of sprake was van onwil of onmacht bij werknemer om (sociaal) gewenst gedrag te tonen. Dat oordeel vindt enige bevestiging in het feit dat werknemer na de beslissing van de kantonrechter zodanige psychische problemen had, dat hij op 25 september 2019 gedwongen moest worden opgenomen. Er is onvoldoende reden om te oordelen dat werknemer subjectief – gelet op zijn persoon – een voldoende relevant verwijt kan worden gemaakt van zijn gedrag.

Wel g-grond

De tweede grond voor ontbinding gaat wel op. Er was sprake van zodanig ernstig verstoorde verhoudingen dat dit ontbinding rechtvaardigde (de 'g-grond'). Het incident met Y is de druppel geweest die de emmer heeft doen overlopen. Werknemer was gewaarschuwd en heeft ook niet het advies opgevolgd van een collega om nog eens met Y te praten. Red Data heeft er bovendien op gewezen dat werknemer tijdens de zitting bij de kantonrechter zijn werkgever en collega's heeft beschuldigd van een opgezet toneelstuk om van hem af te komen. Het hof oordeelt dat Red Data hiermee voldoende heeft onderbouwd dat sprake is van zodanig verstoorde verhoudingen, dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet meer van Red Data gevergd kon worden. Het hof vindt niet dat Red Data meer had moeten doen ter voorkoming van ontbinding op de g-grond. Zij moet erop kunnen vertrouwen dat werknemers, die gedetacheerd zijn en dus niet onder haar dagelijkse toezicht staan, correcte informatie geven over zaken die zich hebben voorgedaan bij een inlener en die van belang kunnen zijn bij een volgende detachering. Het is dan goed voorstelbaar dat X door dat incident in samenhang met de eerdere discussies met werknemer definitief het vertrouwen had verloren dat met werknemer nog een werkbare situatie kon worden gecreëerd. Herplaatsing bij de tweede vestiging van Red Data ligt, gelet op de onderliggende reden voor de vertrouwensbreuk, niet in de rede.

Geen ernstig verwijtbaar handelen van werknemer

Wil sprake zijn van een ontbinding die het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 9 aanhef en sub b BW, dan moet daarvoor een hoge lat worden overschreden. Daarvan is hier geen sprake. Red Data noemt het incident met Y een misdrijf en wijst op de eerdere officiële waarschuwing, maar het hof volgt Red Data niet in die strafrechtelijke kwalificatie voor dit geval en, belangrijker, niet in de waardering van de mate van verwijtbaarheid.

Andere gronden voor principaal hoger beroep

Uit het oordeel over de g-grond volgt dat Red Data niet onjuist heeft gehandeld, laat staan dat haar een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Dat blokkeert een aanspraak op een billijke vergoeding bij ontbinding. De in 2019 geldende wetgeving bracht mee dat werknemer, gelet op de duur van zijn dienstverband, geen aanspraak had op een transitievergoeding. Voor zover werknemer, met de stelling dat dit een onredelijke uitkomst is, bedoelt een beroep te doen op artikel 7:673 lid 8 BW, gaat dit niet op. Dat artikel heeft tot uitgangspunt de situatie dat de werknemer wel recht zou hebben op de transitievergoeding als hij niet ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. Die situatie is hier niet aan de orde. Alle gronden voor beroep, zowel van werknemer als van Red Data, worden verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:1282

Zaaknummer: 200.268.383/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, A.A. Rossum en H. Manuel

Advocaten: C. Uluman en K.O. Valentien

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW