

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ten onrechte ontbonden nu herstel van de verstoorde verhouding nog mogelijk was. Hof herstelt niet maar kent billijke vergoeding toe.

Feiten

Werknemer is op 16 oktober 2017 bij werkgeefster in dienst is getreden in de functie van pilot plant manager. In de tweede helft van 2018 bestond er tussen partijen overeenstemming over het feit dat werknemer behoefte had aan coaching. Daarom is in november 2018 een coachingstraject gestart. Op 17 september 2019 is een functioneringsverslag opgesteld waaruit volgt dat weinig verbetering is opgetreden. Derhalve heeft op 7 oktober 2019 een gesprek plaatsgevonden tussen partijen waarbij werkgeefster kenbaar heeft gemaakt de arbeidsovereenkomst met werknemer te willen beëindigen. Tevens is werknemer met ingang van 8 oktober 2019 op non-actief gesteld. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft deze overeenkomst op 27 december 2019 ondertekend. Op 31 december 2019 bericht werknemer dat hij een beroep doet op zijn wettelijke bedenktijd en zijn instemming intrekt. In eerste aanleg is de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden, onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 50.000 bruto. Hiertegen komt werknemer in hoger beroep op.

Oordeel

Het hof is allereerst van oordeel dat de kantonrechter het beroep van werkgeefster op de d- en e-grond terecht heeft afgewezen. Werkgeefster heeft niet althans onvoldoende aangetoond dat met werknemer voldoende duidelijk is gesproken over het gestelde disfunctioneren en waarin dit disfunctioneren is gelegen, en dat hij een bepaalde termijn zou krijgen om daarin verbetering aan te brengen. Ook zijn de verwijten jegens werknemer niet voldoende om te spreken van verwijtbaar handelen dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Deze verwijten hebben bovendien plaatsgevonden nadat werkgeefster te kennen had gegeven het dienstverband te willen beëindigen. Het hof oordeelt vervolgens dat van een verstoorde arbeidsrelatie voorafgaande aan de op non-actiefstelling niet is gebleken, anders dan dat dit succesvol met het doorlopen van het coachingstraject is hersteld. Het herstel van de arbeidsrelatie met de nieuwe manager was een onderdeel daarvan maar is niet uitgevoerd om redenen die in de risicosfeer van werkgeefster zijn gelegen. Deze kunnen werknemer niet worden aangerekend. Het gestelde laakbare handelen nadien heeft geleid tot een verstoring van de relatie maar deze was, naar het oordeel van het hof, herstelbaar. In zoverre slagen de grieven van werknemer. Het hof acht herstel van de dienstbetrekking gelet op de inmiddels

verstreken duur sedert de op non-actiefstelling niet opportuun en zal niet overgaan tot herstel. Het verzoek om voor recht te verklaren dat de kantonrechter ten onrechte heeft ontbonden, kan worden toegewezen maar het primair verzochte herstel wordt afgewezen. Dit betekent dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding als compensatie voor het niet herstellen van het dienstverband. Naar het oordeel van het hof is, alle goede en kwade kansen in acht nemend, voldoende aannemelijk dat het uiteindelijk toch zou zijn gekomen tot een einde van de arbeidsovereenkomst. Het is de vraag of werkgeefster na afloop van het verbetertraject (tegen het einde van dit jaar) zou oordelen dat werknemer voldeed. Verder is van belang dat werknemer zich niet heeft gedragen zoals verwacht mocht worden. Alles tegen elkaar afwegende acht het hof aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst grofweg nog driekwart jaar zou hebben geduurd. Het hof gaat er dus van uit dat werknemer zeker negen maanden loon is misgelopen. De mate van verwijtbaarheid speelt in deze zaak geen rol van betekenis omdat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster. Wel neemt het hof de duur van het dienstverband als factor mee. Al met al is het hof van oordeel dat een bedrag van € 65.000 bruto in de gegeven omstandigheden billijk is.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-05-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:1479

Zaaknummer: 200.286.340/01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M. van Ham en B. Kloppert

Advocaten: K.L.M. Kaldenbach en J. Linders

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 7:683 BW