

RECHTSPRAAK

Mede door de toon en omvang van de klachten van werknemer over zijn leidinggevend en van zijn veiligheidsmeldingen, zijn de onderlinge verhoudingen verslechterd. Ontbinding op de g-grond.*Feiten*

Op 16 juni 2008 is werknemer in dienst getreden van Tata Steel. Tijdens zijn eerste beoordelingsgesprek op 24 december 2009 heeft Tata Steel “samenwerking” als aandachtspunt geformuleerd. Over de jaren 2010, 2011 en 2012 heeft hij mede op dit onderdeel een goede beoordeling gekregen. Sinds december 2012 heeft werknemer meerdere malen geklaagd over zijn direct leidinggevend en over de veiligheidsaspecten. Er hebben meerdere gesprekken met werknemer plaatsgevonden over, kort gezegd, zijn functioneren en houding, waaronder de veiligheidsmeldingen van werknemer. In juli 2013 is Tata Steel een verbetertraject gestart. Dit heeft geleid tot een negatieve beoordeling in januari 2015 vanwege – volgens Tata Steel – zijn gebrek aan inzet en (bereidheid tot) samenwerking. Op 31 maart 2014 heeft werknemer zich (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt gemeld. Vanaf 30 januari 2015 heeft Tata Steel werknemer op non-actief gesteld en gehouden onder doorbetaling van (een gedeelte van) zijn loon. Bij beschikking van 23 juni 2015 heeft de kantonrechter een ontbindingsverzoek van Tata Steel afgewezen. Het verbetertraject had voor een deel zijn vruchten afgeworpen, maar was nog niet volledig afgerond. Het had naar het oordeel van de kantonrechter bovendien op de weg van Tata Steel gelegen om ook coaching aan te bieden. Tussen partijen is gesproken over terugkeer van werknemer, waarbij Tata Steel had aangegeven dat werknemer niet kon terugkeren binnen KGF. Er is verder een coachingstraject opgezet, dat door de coach is stopgezet vanwege, zakelijk weergegeven, een gebrek aan inzet van werknemer. Werknemer heeft tijdens een gesprek op 18 april 2018 aangegeven dat hij wilde terugkeren, maar dit was volgens Tata Steel vanwege de beperkingen van werknemer en de verstoorde arbeidsverhouding met de leidinggevende niet mogelijk. Tussen partijen is gesproken over de door werknemer uit te voeren werkzaamheden, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Tata Steel heeft werknemer vrijgesteld van werk en een ontbindingsverzoek aangekondigd. In eerste aanleg heeft Tata Steel ontbinding verzocht, hetgeen is toegewezen. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Uit de stukken kan worden afgeleid dat werknemer moeite heeft om het besluit van Tata Steel te accepteren dat terugkeer naar zijn oude functie bij KGF niet mogelijk is. Gezien de toon en omvang van zijn klachten over zijn leidinggevend bij KGF en van zijn

veiligheidsmeldingen, is het begrijpelijk dat Tata Steel een terugkeer niet wenselijk acht. Mede door dit gedrag van werknemer zijn de onderlinge verhoudingen verslechterd. Als gevolg van deze niet constructieve opstelling van werknemer is de arbeidsrelatie nog meer verstoord geraakt. Tata Steel heeft meerdere pogingen ondernomen om de arbeidsrelatie te herstellen en om werknemer een andere vaste functie binnen het concern aan te bieden, maar door een gebrek aan medewerking en door zijn houding en/of gedrag is het niet gelukt om tot een oplossing te komen. Het is dan ook te begrijpen dat Tata Steel geen vertrouwen meer heeft in het herstel van de verhoudingen. De arbeidsovereenkomst is dan ook terecht ontbonden.

Transitievergoeding

Tata Steel heeft verzocht om te bepalen dat werknemer geen transitievergoeding toekomt. Het hof oordeelt dat aan werknemer het verwijt kan worden gemaakt dat hij onvoldoende heeft meegewerkt aan het verbeteren van de onderlinge verhoudingen door coaching en herplaatsing te weigeren en omdat hij bleef volharden in zijn wens om terug te keren naar zijn oude functie bij KGF. Dit heeft de onderlinge verhoudingen weliswaar verslechterd en gefrustreerd, maar kan gelet op alle omstandigheden niet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-08-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:2339

Zaaknummer: 200.278.889/01

Rechters: R.J.M. Smit, T.S. Pieters en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: J.G. Schmidt en E.F. Seunke

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:683 BW, 7:673 BW, 7:669 BW en 7:669 lid 3 sub g BW