

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemer onvoldoende in de gelegenheid gesteld zich te verbeteren. Uit de uitspraken tijdens de mondelinge behandeling blijkt echter dat terugkeer van werknemer en een vruchtbare samenwerking niet realistisch is. Ontbinding op de g-grond.

Feiten

Werknemer is op 12 maart 2018 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) Dudok. Op 29 september 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin is gesproken over de ‘goede eigenschappen’ van werknemer en de eigenschappen die ‘als minder plezierig en ongewenst’ worden ervaren. Met werknemer zijn afspraken gemaakt om aan deze laatste punten te werken. Dudok heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, primair vanwege disfunctioneren, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op deze laatste grond ontbonden. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

d-grond

Het hof verenigt zich met het oordeel van de kantonrechter dat niet kan worden aangenomen dat Dudok werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. De ‘verbeterpunten’ die in het verslag van 29 september 2020 zijn genoemd, betreffen globaal karakter- en gedragskenmerken enerzijds en min of meer praktische vaardigheden anderzijds. Ten aanzien van die tweede categorie is niet voldoende gebleken dat Dudok zich voldoende heeft ingespannen om werknemer in de gelegenheid te stellen om de tekortkomingen te verbeteren. Ook ten aanzien van de eerste categorie heeft Dudok onvoldoende concreet inzicht gegeven hoe zij heeft getracht verandering teweeg te brengen in het gedrag, de houding en het functioneren van werknemer. Van Dudok had in redelijkheid mogen worden gevergd in aansluiting op het gesprek van 29 september 2020 ondersteuning te bieden bij het verbeteren en een verbeterplan af te spreken. Er is dus geen sprake van een voldragen d-grond.

g-grond

De stukken en de opstelling van partijen overziende, acht het hof terugkeer van werknemer naar Dudok en een vruchtbare samenwerking tussen hen niet realistisch. Het hof wijst op de

uitlatingen die werknemer tijdens de mondelinge behandeling bij de kantonrechter heeft gedaan (“een slechte horrorfilm”, “Alles wat goed ging binnen Dudok kwam door mij. [managing director] werd overal uitgekotst. Alles wat fout ging kwam door hem”) en tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep (over de verharding die is ontstaan nadat Dudok zich tot haar advocaat had gewend, “een bokswedstrijd”). Deze realiteit brengt mee dat van Dudok in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Evenals de kantonrechter neemt het hof hierbij in aanmerking dat sprake is van een kleine organisatie, waar werknemer uit hoofde van zijn functie samen met de directeuren van Dudok onderdeel uitmaakte van het kernteam van Dudok en dat daarbij een goede samenwerking met wederzijds vertrouwen essentieel is.

Vergoedingen

Het hof is van oordeel dat Dudok een ernstig verwijt te maken valt van de verstoring. Dudok heeft te snel aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hoewel werknemer aldus de kans is ontnomen tot verbetering, kan er niet zonder meer van worden uitgegaan dat een behoorlijk uitgevoerd verbetertraject tot de gewenste verbetering zou hebben geleid. Dit betekent dat rekening moet worden gehouden met de mogelijkheid dat de uitkomst van een naar behoren uitgevoerd verbetertraject zou zijn geweest dat alsnog ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou zijn gevraagd en dat dat verzoek zou zijn toegewezen. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van € 46.000 bruto toegekend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:297

Zaaknummer: 200.300.043/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, C.J. Frikkee en E.C. Harting

Advocaten: J.W. van Geen en M.A.T. Schroots

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 BW, 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW