

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgever ontbonden op de g-grond en aan werknemer de transitievergoeding toegekend. In hoger beroep stelt werknemer dat werkgever hem eigenlijk disfunctioneren verwijt en hem ten onrechte niet de gelegenheid heeft geboden een verbetertraject te volgen. Werknemer wil herstel van zijn arbeidsovereenkomst en anders, geheel voorwaardelijk, een billijke vergoeding van € 867.208,73 bruto.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2011 in dienst van (een van de rechtsvoorgangers van) NN Personeel B.V. (hierna: NN), laatstelijk in de functie van Senior Buyer/Procurement level 3 bij de afdeling Group Procurement, tegen een salaris van € 6.482,79 per maand, exclusief vakantietoeslag en emolumenten. De afdeling Group Procurement is verantwoordelijk voor het begeleiden van de inkopen van alle goederen en diensten voor NN Group N.V. Sinds 1 januari 2018 is er een Chief Procurement Officer (CPO) aangesteld, die eindverantwoordelijk is voor de afdeling Group Procurement. NN heeft werknemer veelvuldig over een tijdsverloop van meerdere jaren op zijn toon en communicatiestijl aangesproken. Het had werknemer in elk geval vanaf december 2018, toen met hem een afspraak is gemaakt, voldoende duidelijk moeten zijn dat de gewenste structurele verbetering van zijn gedrag niet langer uit kon blijven. NN heeft werknemer de gelegenheid gegeven een coachingtraject te volgen. In 2019 zijn de problemen en incidenten als gevolg van de directe en botte communicatiestijl van werknemer zich blijven voordoen. Na de incidenten in de zomer van 2019 heeft NN geconstateerd dat de gewenste verbetering uitbleef. NN heeft toen tot de conclusie getrokken dat de arbeidsverhouding met werknemer, binnen de diverse geledingen van de organisatie waar werknemer bij betrokken was, zodanig was verstoord dat voortzetting daarvan in redelijkheid niet van NN gevergd kon worden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 augustus 2020 wegens een verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van een transitievergoeding van € 25.982,18 bruto. Werknemer verzoekt in hoger beroep de beschikking te vernietigen, het verzoek van NN tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst alsnog af te wijzen, en, geheel voorwaardelijk, aan hem een billijke vergoeding toe te wijzen van € 867.208,73 bruto ex artikel 7:683 BW (in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst) en NN te veroordelen in de proceskosten in beide instanties. NN verzoekt de afwijzing van de verzochte vernietiging van de beschikking en bekrachtiging van de bestreden beschikking.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft tegen de beschikking van de kantonrechter twee grieven aangevoerd. Grief I richt zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en de overweging dat uit het standpunt van werknemer in de dagvaardingsprocedure moet worden afgeleid dat ook werknemer geen vertrouwen meer heeft in een verdere vruchtbare samenwerking met NN. Grief II richt zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat herplaatsing van werknemer in een andere functie binnen NN niet in de rede ligt.

Grief I

Bij de beoordeling van grief I stelt het hof het volgende voorop. Een beroep op de g-grond slaagt als sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (art. 7:669 lid 3 onder g BW). Ook als de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan doordat de werkgever ten onrechte beëindiging heeft nagestreefd op een andere grond, kan de kantonrechter op de g-grond ontbinden (de Asscher-escape). Als de beëindiging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan de rechter een billijke vergoeding toekennen. Toekenning van een billijke vergoeding is alleen mogelijk als een causaal verband bestaat tussen de gedragingen van de werkgever en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst (ECLI:NL:HR:2018:220). Het verweer van werknemer dat voor de g-grond vereist is dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde samenwerking die het belang van de organisatie kan schaden en een hierop gerichte belangenafweging vereist, ontbeert juridische grondslag (vgl. ECLI:NL:PHR:2021:1038, punt 3.8-3.12). Voor het bestaan van een verstoorde arbeidsverhouding heeft NN aangevoerd dat de houding en het gedrag van werknemer – en in het bijzonder zijn botte en directe wijze van communiceren – binnen verschillende geledingen van de gehele organisatie tot problemen heeft geleid. Zij heeft daarbij in eerste instantie verwezen naar gebeurtenissen en beoordelingen vanaf het jaar 2016. NN stelt dat zij werknemer heeft aangesproken op zijn gedrag ten opzichte van externe leveranciers en dit gedrag ook in het beoordelingsverslag 2017 en de kwartaalbeoordelingen in 2018 aan de orde heeft gesteld. Verder waren er ook in 2019 weer problemen met externe leveranciers over negatieve signalen van Deloitte over werknemer. NN heeft werknemer ook moeten aanspreken op zijn gedrag jegens interne klanten, nadat zij hem in 2018 in twee lopende trajecten zelfs heeft moeten vervangen op verzoek van de interne klant. Dit is neergelegd in de kwartaalbeoordelingen Q2 2018 en Q3 2018. In 2019 heeft werknemer zich onbeleefd gedragen tegenover de trainer van een vaardighedentraining en heeft hij geweigerd een (verplicht) paper te schrijven omdat hij de trainer niet kundig genoeg vond. NN heeft verder nog aangevoerd dat zij werknemer al vanaf het begin van zijn arbeidsovereenkomst heeft aangesproken op zijn gedrag, dat hij zich ervan bewust moest zijn hoe zijn directe manier van communicatie op anderen overkomt en dat hij dit moest verbeteren. Werknemer heeft als verweer gevoerd dat hij altijd uitstekend is beoordeeld en ook van klanten goede beoordelingen ontving. NN heeft niet ontkend dat werknemer uit hoofde van zijn functie goede resultaten boekte. Met NN is het hof echter van oordeel dat het werknemer duidelijk had moeten zijn, op basis van de consistente en consequente feedback van NN, dat zijn goede

resultaten onverlet lieten dat hij zijn wijze van communicatie moest aanpassen omdat die tot problemen en klachten leidde. Het hof is van oordeel dat NN voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de botte en directe wijze van communiceren van werknemer binnen feitelijk alle geledingen van NN tot problemen heeft geleid. Het hof oordeelt dat er sprake is van een voldragen g-grond en dat het verweer van werknemer – dat er in feite sprake is van een door NN nagestreefde d-grond – moet worden verworpen.

Grief II

Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat herplaatsing van werknemer niet meer in de rede lag. Werknemer heeft binnen de diverse geledingen van NN waar hij bij betrokken was, conflicten gehad. Werknemer heeft ook in hoger beroep op geen enkele wijze laten blijken dat hij zich realiseert dat zijn wijze van communicatie de oorzaak is geweest van de vele conflicten en incidenten waar NN hem telkens op heeft aangesproken, terwijl het gebrek aan zelfreflectie erop wijst dat werknemer niet voornemens was of is, al dan niet met scholing of in een verbetertraject, serieus aan zijn gedrag te werken. Het hof ziet dan ook geen aanleiding te veronderstellen dat deze of soortgelijke conflicten en incidenten zich elders binnen NN niet weer opnieuw zouden voordoen. Dit betekent verder dat herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel toekenning van een billijke vergoeding in plaats daarvan, zoals door werknemer (voorwaardelijk) verzocht, niet aan de orde is. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-05-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:817

Zaaknummer: 200.283.084/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.D. Ruizeveld en M.V. Ulrici

Advocaten: M.A.M. Lem en M.S.R. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d en sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW