

RECHTSPRAAK

De arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever is ernstig verstoord geraakt. Het hof ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen nu niet vast is komen te staan dat de verstoring door werkgever is gecreëerd.

Feiten

Werknemer is op 13 oktober 2008 in dienst getreden bij Dalli – De Klok B.V. (hierna: Dalli) en was werkzaam in de fabriek waar spoelmachine- en vaatwastabletten worden gemaakt. Dalli heeft de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft dat verzoek toegewezen en de arbeidsovereenkomst per 1 april 2022 ontbonden, omdat sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is tegen deze beslissing in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat sprake was van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhoudingen tussen partijen. In de loop van de tijd zijn er spanningen ontstaan in de samenwerkingsrelatie tussen werknemer en een andere medewerker. Werknemer heeft in juni 2020 een melding van een misstand op de werkvloer bij HR gedaan ten aanzien van deze andere medewerker. Er zouden zaken niet kloppen en de andere medewerker zou alleenheerserschap claimen. Uit deze melding en de daarbij behorende toelichting leidt het hof af dat er meer aan de hand is dan alleen een technisch verschil van inzicht zoals werknemer stelt. Vanaf juni 2020 zijn twee verschillende mensen binnen de organisatie het gesprek herhaaldelijk met werknemer aangegaan. Ook zijn er gesprekken gevoerd over herplaatsing binnen de organisatie, maar dit heeft niet geleid tot een verbetering van de verhoudingen. Integendeel, Dalli heeft in de vervolgesprekken werknemer verwijten gemaakt over zijn houding en gedrag en heeft verbetering daarvan geëist. In die gesprekken is ook de relatie met een andere collega onder druk komen te staan. De bedrijfsarts heeft in oktober 2021 ook geconstateerd dat sprake was van een arbeidsconflict.

Billijke vergoeding

Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding. Het hof is met werknemer van oordeel dat Dalli steken heeft laten vallen in de aanpak van de situatie die vanaf juni 2020 is ontstaan na zijn melding bij HR. Dalli heeft in eerste instantie geprobeerd om het samenwerkingsprobleem op te lossen door een bemiddelingstraject in te zetten. Van dit traject is niets vastgelegd waardoor niet is vast te stellen of dit een adequate poging was om de relatie

te herstellen. In november 2020 is met werknemer een beoordelingsgesprek gevoerd, waarin hij een zeer positieve beoordeling heeft gekregen, ook op het gebied van samenwerken. Niettemin heeft Dalli kort daarop in maart 2021 de houding en het gedrag van werknemer als een probleem benoemd. Dalli heeft het probleem met werknemer op dit punt onvoldoende geconcretiseerd. Vervolgens is al in april 2021 gesproken over een laatste kans of een andere baan extern. Dalli heeft op de zitting gezegd dat er vele (informele) gesprekken hierover met werknemer gevoerd zijn en dat zij er kennelijk niet in is geslaagd tot hem door te dringen. Dat is een juiste constatering. Werknemer heeft een gesprek aan zelfinzicht en zelfreflectie. Hierdoor is het wel van belang om aan hem heel duidelijk en concreet te beschrijven welk gedrag niet gewenst is en hem hierbij te begeleiden. Dat heeft Dalli nagelaten waardoor een impasse is ontstaan. Ook werknemer heeft bijgedragen aan het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft stevige kritiek geuit op zijn collega en ook in eerdere mailwisselingen zich in zeer forse bewoordingen uitgelaten. Dalli mag van zijn werknemers een andere, zakelijkere toonzetting verlangen. Het is begrijpelijk dat werknemer zijn frustratie op de werkvloer aankaartte bij de afdeling HR, maar door woorden als “klokkenluiders” te gebruiken (en in februari 2021 te herhalen) heeft hij de zaak (onnodig) hoog opgespeeld. Daarnaast is werknemer niet voldoende in staat gebleken zich neer te leggen bij beslissingen of standpunten waarmee hij het niet eens was. Het hof concludeert dat niet is komen vast te staan dat de verstoring van de arbeidsverhouding door Dalli is gecreëerd of veroorzaakt. De hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid wordt niet gehaald.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-09-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:7791

Zaaknummer: 200.310.265

Rechters: A.E.F. Hillen, K. Mans en G.A. Diebels

Advocaten: K. Horstman en K.J. Hillebrandt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW