

RECHTSPRAAK

De enkele omstandigheid dat partijen over essentiële onderwerpen fundamenteel van mening verschillen, brengt niet mee dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord.

Feiten

Werknemer is sinds 5 februari 2018 in dienst van Raadsheren. Op 28 januari 2021 heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden. Op 16 februari 2021 heeft de leidinggevende van werknemer met hem gesproken over diverse taken die werknemer volgens de leidinggevende (nog) niet onder de knie had. In een e-mail van 5 maart 2021 is werknemer erop gewezen dat het doorsturen van polissen van kantoorelaties naar zijn privé-mail niet is toegestaan en het hem niet meer is toegestaan buiten de vaste kantoor tijden te werken. Op 23 en 30 maart 2021 zijn er gesprekken gevoerd. De leidinggevende is niet tevreden over het functioneren van werknemer. Op 23 maart 2021 heeft zij werknemer een 'laatste waarschuwing' gegeven. Op 8 april 2021 heeft er een gesprek met X plaatsgevonden, waarin de emoties hoog opliepen. Werknemer heeft zich op 9 april 2021 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 21 april 2021 geconcludeerd dat sprake is van een arbeidsconflict en dat er goede afspraken moesten worden gemaakt indien tot werkhervatting over zou worden gegaan. Vervolgens hebben er twee gesprekken plaatsgevonden over de ontstane situatie. Werknemer heeft zich op 17 mei 2021 (opnieuw) ziek gemeld na hartklachten. In de probleemanalyse van 2 juni 2021 heeft de bedrijfsarts vermeld - kort gezegd - dat er sprake is van ziekte waardoor werknemer niet kan werken in eigen werk in volle omvang. Er is ook sprake van een arbeidsconflict. De bedrijfsarts adviseert partijen nogmaals met elkaar in gesprek te gaan, met daarbij een externe derde/mediator. Dit is door de bedrijfsarts op 4 augustus 2021 herhaald. Op 3 augustus 2021 heeft een mediationgesprek plaatsgevonden. De mediation wordt op 13 oktober 2021 beëindigd. Op 18 oktober 2021 heeft Raadsheeren bij de kantonrechter het verzoek tot ontbinding ingediend. De bedrijfsarts heeft op 15 september 2021 gemeld dat werknemer niet arbeidsongeschikt is door ziekte en dat er (nog steeds) sprake is van een arbeidsconflict. Op 25 november 2021 heeft werknemer het UWV verzocht om een deskundigenoordeel. De conclusie van het deskundigenoordeel luidt: "De re-integratie-inspanningen van de werkgever zijn voldoende." Raadsheren verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op de g-grond of d-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden.

Oordeel

D-grond

Het hof oordeelt aan de hand van een door hem opgestelde tijdlijn dat van een reël

verbetertraject van de zijde van de werkgever met betrekking tot het functioneren van werknemer geen sprake is geweest. Voor een ontslag wegens disfunctioneren is het uitgangspunt dat een verbetertraject heeft plaatsgevonden maar dat het zonder resultaat is afgerond. Een verbetertraject heeft hier ten onrechte niet plaatsgevonden. Dat niet eerder is geconstateerd dat werknemer, zoals Raadsheeren heeft aangevoerd, fouten heeft gemaakt althans dat hij zijn werkzaamheden op andere wijze moest inrichten en uitvoeren, maakt dit oordeel niet anders. Juist dan mag van een werkgever worden verwacht dat sprake is van een verbetertraject. De op 23 maart 2021 gegeven laatste waarschuwing, nog geen twee maanden na het eerste functioneringsgesprek en zonder dat van een beoordelingsgesprek sprake is geweest, was dan ook buiten de orde. Ontbinding kan dan ook niet worden gebaseerd op de d-grond.

G-grond

De enkele omstandigheid dat partijen over essentiële onderwerpen fundamenteel van mening verschillen, brengt naar het oordeel van het hof niet mee dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Veeleer dient aandacht te worden besteed aan de diverse punten van discussie; de enkele omstandigheid dat discussie bestaat is onvoldoende voor een voldragen g-grond. Dat de mediation, die gericht was op herstel van het onderling vertrouwen, is mislukt, leidt in dit geval niet tot een ander oordeel. Raadsheeren heeft immers op een voor werknemer essentieel punt, te weten de rol van X, niet thuis gegeven. Naar het oordeel van het hof ten onrechte, zeker nu de bedrijfsarts juist heeft geadviseerd om X deel te laten nemen aan de vervolgesprekken van de mediation. Raadsheeren heeft persistent geweigerd om een dergelijk gesprek te laten voeren. Bij gelegenheid van de mondelinge behandeling heeft Y verklaard dat het moment dat de verhouding zodanig verstoord was geraakt dat men niet meer verder kon, was toen zij er bij de mediation niet uit zijn gekomen. Daarmee lijkt het erop dat de verhouding eerder niet verstoord was, terwijl een mediation eerst pleegt te worden ingezet om een verstoorde verhouding te herstellen. Daarvan was hier kennelijk geen sprake. Dat de verhouding door het stopzetten van de mediation ernstig en duurzaam wordt verstoord, ligt daarmee evenmin voor de hand. Ook aan de zijde van werknemer was geen sprake van een onherstelbare breuk. Het hof is dan ook van oordeel, anders dan de kantonrechter, dat de arbeidsovereenkomst niet op deze grond ontbonden kan worden. Toepassing van de i-grond is verder niet aan de orde, omdat Raadsheeren niet heeft voldaan aan haar stelplicht.

Billijke vergoeding

Het hof gaat uit van een verbetertraject van ten minste zes maanden. Voorts staat vast dat werknemer twee maanden werkloos geweest. Hij heeft in die periode wel een werkloosheidsuitkering ontvangen. Het hof acht het redelijk dat deze in mindering komt omdat van inkomensverlies in zoverre geen sprake is geweest. Dat komt neer op 25% inkomensverlies over twee (van de genoemde zes) maanden. In totaal gaat het dan om 4,5 gemiste maandsalarissen, als waarde van de dienstbetrekking. Het hof kent een bedrag van € 15.000 toe.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:9956

Zaaknummer: 200.308.881

Rechters: M.F.J.N. van Osch, M.P.C.J. van Bavel en I.A. Katz-Soeterboek

Advocaten: R.K.A. Kop en G.G.A.J.M. van Poppel

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