

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek volgens hof niet ten onrechte toegewezen door kantonrechter (g-grond). Ontbinding niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Al met al komt werknemer geen billijke vergoeding toe.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2005 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster tegen een salaris van € 2.386,37 bruto per maand. Op 9 januari 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Per 12 mei 2021 is werknemer volgens het UWV weer in staat zijn eigen werkzaamheden te verrichten. Op 27 mei 2021 heeft werknemer verklaard dat hij bereid is de bedongen arbeid te hervatten en heeft hij aanspraak gemaakt op loon. Werkgeefster heeft werknemer echter niet toegelaten tot de bedongen arbeid en heeft vervolgens aangekondigd een ontbindingsverzoek in te dienen. De kantonrechter heeft op verzoek van werkgeefster de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding. Werknemer maakte voorts aanspraak op een billijke vergoeding, maar dit verzoek is door de kantonrechter afgewezen. De kern van het hoger beroep is het standpunt van werknemer dat hem ten onrechte geen billijke vergoeding is toegekend. Het hoger beroep strekt er daarom toe dat aan werknemer (alsnog) een billijke vergoeding wordt toegekend hetzij op de grond dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster (art. 7:671b lid 9, aanhef en onder c, BW), hetzij op de grond dat het ontbindingsverzoek ten onrechte door de kantonrechter is toegewezen (art. 7:683 lid 3 BW).

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgeefster

Naar het oordeel van het hof is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Dat werkgeefster doelbewust heeft aangestuurd op een verstoring van de arbeidsrelatie – zoals werknemer betoogt – is volgens het hof niet gebleken. Er is volgens het hof geen sprake geweest van werken (tijdens de re-integratieperiode) onder toenemende druk of het niet willen onderkennen of serieus nemen van de klachten van werknemer. Volgens werknemer valt het werkgeefster ernstig te verwijten dat zij niets heeft gedaan om werknemer te laten terugkeren in de organisatie na het UWV-ordeel van 12 mei 2021. Volgens het hof is deze stelling weinig

concreet en niet onderbouwd. Werkgeefster voert aan dat zij het na de hersteldmelding van werknemer niet als een optie zag werknemer terug te laten keren binnen de organisatie, omdat op dat moment de verhoudingen al te zeer verstoord waren geraakt. Dit vindt bevestiging in een e-mailbericht van 27 mei 2021 van werknemer dat volgens werknemer een aan werkhervatting voorafgaand overleg gericht op normalisering van de verhouding noodzakelijk is. In het licht van deze geclausuleerde beschikbaarheidsverklaring valt het werkgeefster niet (ernstig) te verwijten dat zij werknemer niet weer heeft toegelaten tot zijn werk. Dat werkgeefster zich heeft bediend van een valse d-grond in het inleidende verzoekschrift of dat zij geen boodschap zou hebben aan de tijdens mediation te betrachten vertrouwelijkheid, is volgens het hof niet komen vast te staan. Het hof komt dan ook tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Wel heeft werkgeefster verwijtbaar gehandeld door werknemer dagelijks te bellen na een eerdere ziekmelding in 2018 en door hem een officiële waarschuwing te geven op 12 maart 2019 (werknemer had een oproep van de bedrijfsarts gemist, werkgeefster had eerst moeten informeren naar de reden hiervoor), maar de mate van verwijtbaarheid is volgens het hof zo gering dat desondanks van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Ontbindingsverzoek niet ten onrechte toegewezen door kantonrechter

De kantonrechter heeft geoordeeld dat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding verstoord is in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Volgens werknemer was hij de wanhoop nabij en heeft hij alleen daarom in zijn verzoekschrift gesteld dat ook in zijn ogen de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord is. Omdat het (voor werkgeefster) niet mag lonen om zonder voldragen ontslaggrond aan te sturen op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, had de kantonrechter deze stelling niet mogen aanmerken als erkenning door werknemer van een voldragen g-grond, aldus werknemer. Het hof gaat hier niet in mee. Werkgeefster heeft met het oog op de verstoorde arbeidsverhouding gesteld dat werknemer de verhoudingen tussen hemzelf en zijn leidinggevenden miskent, een agressieve en overheersende houding aanneemt richting collega's hetgeen resulteert in een sfeer waarin werknemer geen 'draagkracht' heeft bij collega's, dat werknemer zich stevast niet kan vinden in kritiek, hij zijn houding en gedrag niet aanpast, hij zeer achterdochtig is en partijen steeds verder van elkaar verwijderd zijn geraakt. Werknemer heeft deze stellingen niet (voldoende onderbouwd) weersproken. Het hof neemt een en ander dan ook als vaststaand aan en is van oordeel dat sprake is van een voldragen g-grond. Het ontbindingsverzoek is door de kantonrechter niet ten onrechte toegewezen. Werknemer heeft op grond van het voorgaande geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-01-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:228

Zaaknummer: 200.310.642/01

Rechters: H.J. van Kooten, R.S. van Coevorden en F.J. Verbeek

Advocaten: R.P.C. Kütemann en R.H. Stam

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW