

RECHTSPRAAK

Herstel arbeidsovereenkomst wegens niet-voldragen g-grond. Verklaringen van collega-werknemers dat vertrouwen in samenwerking weg is, zijn ongeloofwaardig. Transitievergoeding terug te betalen.*Feiten*

Werknemer is sinds 6 november 2017 in dienst van werkgever, een onderneming die handelt in staal en RVS. Op 15 maart 2023 is werknemer naar aanleiding van een incident (taak niet goed uitgevoerd en onenigheid met collega's) eerder die dag op non-actief gesteld. Werkgever heeft vervolgens verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden onder toekenning van een billijke vergoeding van € 20.000 aan werknemer.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen sprake van ernstige en duurzame verstoring (g-grond). Verklaringen van werknemers dat zij geen vertrouwen hebben in verdere samenwerking niet overtuigend

Het hof overweegt dat er een, ingevolge artikel 7:669 lid 3 aanhef en sub g BW in verbinding met artikel 7:671b lid 1 aanhef en sub a BW, redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestaat wanneer sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding, dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Volgens de in de relevante rechtspraak geformuleerde criteria moet het gaan om een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De vraag of in eerste aanleg het verzoek tot ontbinding terecht is toegewezen, moet het hof ex tunc, naar de toestand ten tijde van de beslissing van de kantonrechter beoordelen. Voor het slagen van de g-grond moet de werkgever aannemelijk maken dat de arbeidsverhouding op dat moment zowel ernstig als duurzaam verstoord was.

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat niet is komen vast te staan dat de arbeidsrelatie (destijds) ernstig en duurzaam is verstoord en overweegt daartoe als volgt. Werkgever heeft zijn standpunt voornamelijk onderbouwd door verklaringen van zijn werknemers over te leggen. Het hof zal deze verklaringen echter niet meenemen in zijn beoordeling en wel om de volgende redenen. De verklaringen waar het hier om gaat, zijn door werkgever als producties 5 tot en met 10 (in eerste aanleg) in het geding gebracht. Het valt op

dat één verklaring is opgesteld op 15 mei 2023 en de andere vijf verklaringen op 19 juli 2023. Dat betekent dat werkgever pas nadat hij een verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter had ingediend en een mondelinge behandeling was gepland, medewerkers heeft verzocht een verklaring op te stellen dan wel te ondertekenen. Bovendien zien de verklaringen deels op vermeende incidenten die zouden hebben plaatsgevonden in de periode eind 2022 en begin 2023, terwijl – zo blijkt – de verklaringen maanden later zijn opgesteld. Verder valt op dat alle verklaringen dezelfde opbouw hebben, de eerste en laatste zinnen nagenoeg hetzelfde zijn en veelal dezelfde woorden worden gebruikt. Alleen de beschrijving van het desbetreffende incident verschilt.

Herstel van de arbeidsovereenkomst

Nu er geen voldragen g-grond is en de kantonrechter daarom ten onrechte het ontbindingsverzoek heeft toegewezen en de arbeidsovereenkomst ten onrechte per 1 november 2023 heeft ontbonden, kan het hof op grond van artikel 7:683 lid 3 BW werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst met werknemer te herstellen of aan werknemer een billijke vergoeding toekennen. De ontbinding zoals uitgesproken door de kantonrechter kan immers in hoger beroep niet ongedaan worden gemaakt (vgl. HR 25 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:80, r.o. 3.5.4 en HR 25 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:106, r.o. 5.2.1). Volgens het laatstgenoemde arrest kan het hof ook zelf de arbeidsovereenkomst herstellen indien hierom is verzocht. Een en ander dient het hof te beoordelen ex nunc.

Het hof is van oordeel dat herstel in de rede ligt. Werknemer heeft het hof (primair) verzocht om de arbeidsovereenkomst te herstellen en ook tijdens de mondelinge behandeling heeft hij aangegeven graag terug te willen keren naar werkgever. Dat volgens werkgever een terugkeer naar het werk niet mogelijk zou zijn vanwege de verstoorde arbeidsrelatie, verwerpt het hof op basis van dezelfde argumenten als hierboven.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1683

Zaaknummer: 200.334.464/01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, M. van der Schoor en A.J. van de Rakt

Advocaten: B. Meijer en B.J. van Rijswijk

Wetsartikelen: 7:683 BW en 7:669 lid 3 sub g BW