

RECHTSPRAAK

Heeft de kantonrechter terecht de arbeidsovereenkomst ontbonden en geen billijke vergoeding toegekend?*Feiten*

Werknemer is per 1 maart 2022 in dienst getreden bij werkgever als algemeen manager. Per 1 juli 2022 heeft werkgever Y aangekomen. Y heeft een aantal taken van werknemer overgenomen. Op 16 februari 2023 heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden tussen werknemer en X. In dit gesprek zijn werknemer een aantal verwijten gemaakt. Werknemer was het niet eens met deze verwijten. Op 29 september 2023 is werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werknemer heeft zich na dit gesprek ziek gemeld. Op 2 oktober 2023 heeft de bedrijfsarts werknemer gezien en geoordeeld dat hij niet arbeidsongeschikt is om medische redenen. Werkgever heeft werknemer vrijgesteld van werk gedurende onderhandelingen over beëindiging van het dienstverband. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Werkgever heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond dan wel de g-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer komt op tegen het oordeel dat de arbeidsverhouding in september 2023 als gevolg van zijn houding en gedrag al dusdanig verslechterd was dat een poging om die met bijvoorbeeld mediation normaal te krijgen, een gepasseerd station was. Volgens werknemer heeft werkgever zich niet serieus ingespannen om de verstoorde relatie te verbeteren. Uit de feiten rijst het beeld op dat er tussen werknemer en X sprake is van een hoge mate van onverenigbaarheid van karakters. De interactie tussen beiden tijdens de zitting gaf daar eveneens blijk van. Klaarblijkelijk waren werknemer en X vanaf (ongeveer) het voorjaar van 2023 zelfs niet meer in staat om met elkaar te spreken en verliep de communicatie grotendeels schriftelijk (hetgeen het hof extreem vindt in zo'n kleine onderneming). Het hof acht aannemelijk dat mediation daarin geen verandering meer zou hebben gebracht. De situatie was daarvoor te zeer geëscaleerd. Dat de bedrijfsarts op 2 oktober 2023 heeft geschreven dat haar advies zou zijn geweest om met elkaar in gesprek te gaan om gezamenlijk tot een oplossing te komen brengt het hof niet tot een ander oordeel. Dat advies zou mogelijk zwaarder hebben gewogen als er sprake was van arbeidsongeschiktheid en dus van re-integratieverplichtingen, maar dat is niet het geval. Het hof is van oordeel dat werkgever niet tegen beter weten in mediation hoefde te proberen omdat dit het advies was van de bedrijfsarts (een vrijwel standaardadvies), die echter kennelijk niet wist hoezeer de onderlinge verhoudingen al waren verhard. De grond slaagt dan ook niet. Werknemer komt op

tegen het oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het indienen van het ontbindingsverzoek door werkgever is niet ernstig verwijtbaar. Dat hij dat niet deed op niet-voldragen gronden blijkt uit het feit dat de kantonrechter het verzoek op de g-grond heeft toegewezen, welke beslissing het hof in stand laat. Werknemer heeft niet althans onvoldoende onderbouwd dat de arbeidsverhouding door toedoen van werkgever verstoord is geraakt. Ook aan de stelling dat werkgever door werknemer niet te ontlasten onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden heeft betracht gaat het hof voorbij. Dat werkgever per 1 juli 2022 Y in dienst heeft genomen die een deel van de taken van werknemer overnam, duidt er eerder op dat werkgever werknemer wel heeft willen ontlasten. Met het geven van een officiële waarschuwing is werkgever niet buiten de grenzen van zijn instructiebevoegdheid getreden; ook dat is niet ernstig verwijtbaar. De kantonrechter heeft het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding terecht afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3092

Zaaknummer: 200.342.800_01

Rechters: M. van der Schoor, M. van Ham en E.L. Traag

Advocaten: S. Bocu en A. Bach Kolling

Wetsartikelen: 7:66g BW