

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst in eerste aanleg terecht ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Geen der partijen heeft vertrouwen in vruchtbare samenwerking, eigen standpunten worden herhaald, er is geen ruimte voor toenadering en beide partijen vervolgen steeds ieder eigen ingeslagen weg.

Feiten

Werknemer is op 9 december 2013 bij Oasen N.V. (hierna: Oasen) in dienst getreden. Hij verdient thans een salaris van € 4.838 bruto. Op zijn arbeidsovereenkomst is de Cao WWB van toepassing. Vanaf 1 mei 2021 is hij voor Oasen gaan werken in de functie van 'adviseur continu verbeteren' in het team bedrijfsbureau, sector realisatie & onderhoud, welk team thans bekend is onder de naam team projectbureau. Als adviseur continu verbeteren adviseert en ondersteunt werknemer het (lijn)management bij het realiseren van procesverbeteringen en/of vernieuwingen bij Oasen. Daarbij heeft hij voornamelijk de rol van procesbegeleider en coördinator. Per 1 december 2022 wordt de functie adviseur continu verbeteren ingedeeld in schaal 10. Deze indeling vond plaats in het kader van het project onderhoudsronde functiewaardering, waarin alle functies bij Oasen opnieuw zijn beschreven en ingedeeld. Werknemer heeft tegen de indeling bezwaar en wendt zich tot de toetsingscommissie, omdat hij van mening is dat hij in schaal 11 moet worden ingedeeld. Wat in deze kwestie meespeelt, is dat de wijze waarop werknemer zijn functie uitvoert steeds als goed is beoordeeld. Wel zijn er regelmatig opmerkingen gemaakt over zijn manier van communiceren, over de wijze waarop hij samenwerkt, over zijn rechtlijnigheid en zijn vaardigheid om te luisteren. Op 13 december 2022 kreeg werknemer een beoordeling dat hij op alle competenties goed scoorde, behalve op de competentie samenwerking. Dit laatste noodzaakte tot verbetering. De gesprekken die daarop volgden, leidden er uiteindelijk toe dat werknemer zich onveilig ging voelen. Eind maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts adviseerde mediation en een interventieperiode. De mediation is gestart op 24 april 2023 en is op 30 juni 2023 geëindigd zonder resultaat. Op dezelfde dag heeft Oasen een voorstel gedaan voor de beëindiging van zijn dienstverband, welke aanbod niet is geaccepteerd. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer met ingang van 31 juli 2023 ziek is en dat zijn herstel op een termijn van 4 tot 6 weken is te verwachten. De kantonrechter heeft op verzoek van Oasen de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en aan werknemer de transitievergoeding toegekend. Werknemer is in hoger beroep gekomen en verzoekt het hof de beschikking te vernietigen en Oasen te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 150.000 bruto.

Oordeel

Het hof overweegt dat ten tijde van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig was verstoord dat van Oasen in redelijkheid niet meer kon worden gevergd de arbeidsverhouding nog langer voort te zetten. Naar het oordeel van het hof hebben beide partijen een aandeel gehad in het veroorzaken van deze verstoring. Ondanks de ingezette mediation is het partijen niet gelukt hun verhouding in positieve zin bij te draaien. De verwijten over en weer zijn juist toegenomen. Dat geen van de partijen nog vertrouwen in een vruchtbare samenwerking had, blijkt genoegzaam uit de over en weer gewisselde e-mailberichten. Hierin worden eigen standpunten herhaald, is er geen ruimte voor toenadering en beide partijen vervolgen steeds ieder de eigen ingeslagen weg. Werknemer is ervan overtuigd dat zijn beoordeling, de kritische kanttekeningen die bij zijn functioneren en communiceren zijn gemaakt en de gang van zaken daarna het rechtstreekse gevolg zijn van het bezwaar dat hij heeft gemaakt tegen de inschaling van zijn functie. Dat er, ondanks de goede beoordeling, wellicht punten waren in zijn functioneren die aandacht behoeften, leek voor hem niet mogelijk dan wel bespreekbaar te zijn. Het is partijen niet gelukt om met de kritiekpunten in de beoordeling van werknemer waarvan Oasen vond dat die aan de orde waren op een constructieve manier om te gaan. Juist het tegenovergestelde gebeurde: werknemer ervaarde onterechte beschuldigingen en tegenwerking en was het niet eens met de gang van zaken zoals die door zijn leidinggevende werd ingezet. De mediation die vervolgens heeft plaatsgevonden en die ruim twee maanden heeft geduurd, heeft niet voor een oplossing gezorgd. Al met al is er sprake van een voldragen g-grond en herplaatsing is niet mogelijk gebleken. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter op juiste gronden uitgesproken. Werknemer kan geen aanspraak maken op een billijke vergoeding op grond van artikel 7:683 lid 3 BW. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Oasen, zodat werknemer ook op grond van artikel 7:671b lid 9 aanhef en sub c BW geen aanspraak kan maken op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2761

Zaaknummer: 200.337.042/01

Rechters: M. Verkerk, F.J. Verbeek en B. Barentsen

Advocaten: R.K.A. Kop en G.M. Gerdes

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