

RECHTSPRAAK

werknemer/Federal Express Europe Inc.

Verzoek herstel arbeidsovereenkomst afgewezen. Wel heeft de kantonrechter op te korte termijn ontbonden. Vermoeden van onder meer bipolaire stoornis en depressiviteit werknemer. Mede daardoor geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen werknemer.

Werknemer is op 17 september 2014 als koerier in dienst getreden bij Federal Express Europe Inc. (hierna: Fedex). Bij brief van 16 november 2015 heeft Fedex een schriftelijke waarschuwing aan werknemer verzonden wegens ongeoorloofde afwezigheid. Op 4 december 2015 is werknemer niet komen werken. Volgens werknemer heeft hij zich op die dag (weer) volledig ziek gemeld, hetgeen Fedex heeft betwist. Op 8 december 2015 heeft Fedex een uitvoerige brief gestuurd met als onderwerpen: 'niet opvolgen van het verzuimbeleid en de gemaakte re-integratieafspraken; niet op het werk verschijnen zonder bericht; opschorten loon vanwege niet opvolgen van het verzuimbeleid'. Vanaf 10 januari 2016 is werknemer e-mails gaan sturen naar managers van Fedex waarin hij, zachtst gezegd, zijn ongenoegen heeft geuit over de opstelling van Fedex. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. De kantonrechter was van oordeel dat het daarbij ging om ernstige verwijtbaarheid, zodat met toepassing van artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel b BW de arbeidsovereenkomst is ontbonden met ingang van 1 mei 2016. Werknemer verzoekt thans onder meer herstel van de arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert een billijke vergoeding voor de situatie dat de arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden, vanwege ernstig verwijtbaar handelen van Fedex.

Het hof oordeelt als volgt. De grieven van werknemer hebben voor een groot deel betrekking op de grond voor ontbinding (de e-grond). De kantonrechter heeft de g-grond onbesproken gelaten en daarop is werknemer in hoger beroep (begrijpelijk) niet nader ingegaan. Wanneer het hof er veronderstellenderwijs van uitgaat dat de grieven tegen het oordeel dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden op de e-grond slagen, dan brengt de devolutieve werking van het hoger beroep mee dat het hof zal moeten beoordelen of ontbinding mogelijk was op de g-grond. Het hof is van oordeel dat in dit geval sprake is van een ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Immers, werknemer heeft e-mails verstuurd aan de managers van Fedex, waarin hij zich volstrekt ongepast heeft uitgelaten. Zo heeft hij onder meer aan zijn managers laten weten dat zij met zijn ziekmelding frauderen en

vermeld dat hij aangifte heeft gedaan bij het OM tegen de managers van Fedex – hetgeen hij ook daadwerkelijk heeft gedaan – omdat Fedex hem het loon niet betaalde. In een mail van 20 januari 2016 aan een manager en een HRS Representative (en diverse andere personen) heeft hij hen ‘de 2 grootste sadisten die Fedex kent’ genoemd en heeft hij vermeld ‘ik zal nooit meer met deze 2 personen samenwerken’. Het hof is van oordeel dat werknemer de relatie met Fedex met deze uitlatingen jegens zijn leidinggevendenden zo ernstig en diepgaand heeft verstoord, dat de nadien aangeboden excuses dat niet meer ongedaan kunnen maken. Anders dan werknemer heeft aangevoerd, kon van Fedex niet meer worden verlangd dat zij zich zou inspannen om de verhoudingen weer te normaliseren. Daarvoor zijn de hiervoor genoemde uitlatingen van werknemer te kwalijk geweest. Het hof is dus van oordeel dat de arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden. Het hof zal daarom het verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst afwijzen.

Met betrekking tot de gevorderde billijke vergoeding oordeelt het hof als volgt. Werknemer heeft onder meer aangevoerd dat Fedex zijn arbeidsongeschiktheid ten onrechte in twijfel heeft getrokken. Het hof volgt werknemer hierin niet. Werknemer is arbeidsongeschikt geacht voor de bedongen arbeid. Dat is niet in geschil en nimmer in geschil geweest. Ook heeft werknemer aangevoerd dat Fedex een deskundigenoordeel had moeten aanvragen en niet werknemer zelf. Ook hierin volgt het hof werknemer niet. Het wettelijk systeem leidt ertoe dat werknemer het initiatief daartoe diende te nemen en niet Fedex. Zoals het hof inmiddels in meerdere beschikkingen heeft overwogen is het van oordeel dat een billijke vergoeding als de onderhavige slechts in uitzonderlijke gevallen kan worden toegekend, waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarvan is in dit geval bij lange na geen sprake.

Hoewel het gedrag van werknemer in strijd is geweest met de redelijke voorschriften en instructies van Fedex, dient daarbij te worden betrokken dat uit onweersproken onderzoek een vermoeden naar voren is gekomen dat hij een bipolaire stoornis en een somatoforme stoornis NAO heeft en depressief was. Het hof acht dit een belangrijk gezichtspunt bij de beantwoording van de vraag of sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer. Het hof komt tot de conclusie dat van ernstige verwijtbaarheid in die zin geen sprake is en dat de arbeidsovereenkomst op te korte termijn is ontbonden. Wanneer de onderhavige bepaling niet was toegepast dan had de arbeidsovereenkomst niet eerder dan met ingang van 1 juni 2016 ontbonden kunnen worden. Het hof zal de beslissing van de kantonrechter in die zin wijzigen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-10-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:4702

Zaaknummer: 200 193 045_01

Rechters: M. van Ham, J.F.M. Pols en P.P.M. Rousseau

Advocaten: D.M.J.M.G. Cuijpers en G.W. van Roeters Lennep

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:682 BW