

RECHTSPRAAK

werknemer/Sonneveld Group B.V.

Kantonrechter heeft arbeidsovereenkomst tussen ex-gedetineerde en werkgever ten onrechte ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Niet is gebleken dat werkgever serieus heeft geprobeerd de problemen op te lossen. Herstel arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 1998 in dienst van Sonneveld. Werknemer is op enig moment niet meer op het werk verschenen. Bij brief van 22 april 2016 heeft Sonneveld werknemer een tweede dringende oproep gedaan om contact op te nemen en heeft Sonneveld de loondoorbetaling opgeschort. Nadien is Sonneveld gebleken dat werknemer op 16 april 2016 is aangehouden op verdenking van vrijheidsberoving van zijn buurvrouw. Op 10 oktober 2016 heeft Sonneveld in een gesprek met werknemer laten weten dat partijen met de re-integratie moeten aanvangen nu zij geen overeenstemming hebben bereikt over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dat het uiteindelijke doel van de re-integratie voor Sonneveld het beëindigen van het dienstverband is en dat werknemer gelet op de terugkoppeling van de bedrijfsarts niet zal starten in zijn eigen werkzaamheden, maar in aangepaste werkzaamheden. De bedrijfsarts heeft op 16 december 2016 bericht dat werknemer per week 53/week 1 [de week van 1 januari 2017; toevoeging hof] volledig kan hervatten in eigen werk. Sonneveld heeft werknemer niet in zijn eigen werk laten hervatten.

Sonneveld heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter heeft bij beschikking van 24 mei 2017 het ontbindingsverzoek van Sonneveld toegewezen en geoordeeld dat er een verstoring van de arbeidsverhouding is, maar dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. In hoger beroep verzoekt werknemer onder meer vernietiging van de bestreden beschikking en herstel van de arbeidsovereenkomst met Sonneveld.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

Het hof is van oordeel dat de door Sonneveld gestelde negatieve werkhouding van werknemer onvoldoende is komen vast te staan. Nu onvoldoende is komen vast te staan dat er sprake was van een negatieve werkhouding bij werknemer, dan wel dat Sonneveld hem in de gelegenheid heeft gesteld zich te verbeteren en hem daarin te begeleiden, kan dit argument van Sonneveld

niet bijdragen aan het vaststellen van een verstoorde arbeidsverhouding als redelijke grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Sonneveld verwijt werknemer verder dat hij, toen hij gedetineerd raakte, heeft nagelaten Sonneveld daarvan zo spoedig als mogelijk en noodzakelijk was, in te lichten. Het is vervelend geweest voor Sonneveld dat zij gedurende de periode van 16 tot 25 april 2016 niet wist waarom werknemer onbereikbaar was en dat Sonneveld hem tevergeefs gebeld en geschreven heeft, maar het betreft een relatief korte periode. In die periode werd werknemer vanwege zijn arbeidsongeschiktheid (nog) niet op de werkplek verwacht en heeft zijn afwezigheid niet tot een verstoring van het bedrijfsproces bij Sonneveld geleid. Tegen die achtergrond heeft Sonneveld onvoldoende onderbouwd dat het enkele feit dat werknemer niet onmiddellijk na 16 april 2016 Sonneveld over zijn detentie heeft geïnformeerd, tot een verstoorde arbeidsverhouding heeft geleid. Sonneveld heeft ten slotte gesteld dat werknemer vervolgens op 25 mei 2016 onaangekondigd bij Sonneveld op de werkvloer is verschenen. Het hof volgt Sonneveld niet in haar standpunt dat het onverwachte bezoek van werknemer en zijn uitlatingen tegen collega's ertoe heeft geleid dat deze niet meer met hem wilden samenwerken omdat zij angstig en geïntimideerd waren. Het hof acht een verstoring in de arbeidsverhouding tussen werknemer en zijn collega's dan ook niet aannemelijk geworden. Het hof is van oordeel dat het onaangekondigde bezoek en het niet-opvolgen door werknemer van het dringende advies van zijn leidinggevende om te vertrekken, een verstoring oplevert van de (gezags)verhouding tussen werknemer en zijn werkgever. Het hof is niet gebleken dat Sonneveld zich voldoende heeft ingespannen om eventuele samenwerkingsproblemen met de collega's van werknemer op te lossen dan wel om de verstoorde (gezags)verhouding met (de leidinggevende) van Sonneveld naar aanleiding van het onaangekondigde bezoek van werknemer op 25 mei 2016 op te lossen. Integendeel, uit de stellingen van Sonneveld volgt dat voor haar al in mei 2016 vaststond dat een terugkeer op de werkvloer niet meer tot de mogelijkheden behoorde en dat zij dat ook aan de gemachtigde van werknemer heeft bericht. Dit betekent dan ook dat van een voldragen g-grond geen sprake is en de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet had moeten ontbinden. Hetgeen Sonneveld verder nog heeft aangevoerd ter onderbouwing van de gestelde verstoorde arbeidsverhouding kan niet tot een ander oordeel leiden. Het voorgaande leidt ertoe dat grief IV slaagt nu er geen redelijke grond voor ontbinding was.

Herstel arbeidsovereenkomst

Thans doet zich derhalve de situatie voor als beschreven in artikel 7:683 lid 3 BW: het hof is van oordeel dat de kantonrechter ten onrechte het verzoek van Sonneveld om ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft toegewezen. Uit de parlementaire geschiedenis volgt dat het hof alsdan ambtshalve de bevoegdheid toekomt een billijke vergoeding toe te kennen in plaats van herstel. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst wordt hersteld. Hoewel het hof zich realiseert dat terugkeer naar de werkvloer na een tijdsverloop van ruim anderhalf jaar wellicht niet gemakkelijk zal zijn, is het hof van oordeel dat beide partijen zich samen moeten inspannen om de terugkeer goed voor te bereiden, waarbij bijvoorbeeld overleg kan plaatsvinden met de heer X van ASVZ over hoe die terugkeer het beste kan worden vormgegeven. Het hof zal daarom bepalen dat herstel moet plaatsvinden per

1 maart 2018, waarbij als voorziening een bedrag moet worden betaald overeenkomstig het loon dat bij continuering van de arbeidsovereenkomst vanaf 1 juli 2017 tot 1 maart 2018 zou zijn uitbetaald.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:447

Zaaknummer: 200.221.811/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M. Flipse en M.J. van Cleef-Metsaars

Advocaten: B.F. Desloover en P.F. van den Brink

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