

RECHTSPRAAK

werknemer/Vereniging tot behoud van Natuurmonumenten in Nederland

Ontbinding arbeidsovereenkomst boswachter op de e-grond terecht na ongewenst gedrag jegens collega in 2014/2015. Ondanks instructie bezoekt werknemer in 2017 collega onaangekondigd op haar werk. Geen verwatering afspraken/instructies door tijdsverloop of feitelijke situatie.

Feiten

Werknemer is op 1 december 1980 in dienst getreden bij Natuurmonumenten in de functie van boswachter. Vanaf omstreeks 2012 heeft werknemer ten opzichte van zijn collega ongewenst gedrag vertoond (aangegeven dat hij verliefd op haar was, vulgaire berichten naar haar gestuurd, haar herhaaldelijk (ook 's nachts) gebeld, vervalsen van haar handtekening en gebruiken van haar betaalgegevens enz.). Dit heeft op 1 september 2014 geleid tot schorsing van werknemer. Zijn collega heeft op haar beurt professionele hulp ingeschakeld om de uitlatingen en gedragingen van werknemer een plek te geven. Bij brief van 7 oktober 2014 heeft Natuurmonumenten aan werknemer een laatste formele waarschuwing gegeven. Bij brief van 6 november 2014 deelt Natuurmonumenten aan werknemer mede dat hij voor een jaar wordt gedetacheerd bij bedrijf X en dat het uitgangspunt is dat hij niet terugkeert. Op 1 maart 2015 schrijft werknemer onder meer aan zijn collega dat hij er spijt van heeft. Op 24 maart 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de toenmalige leidinggevende en werknemer. Werknemer heeft aangegeven dat de overplaatsing hem zwaar valt en dat zijn sociale leven een behoorlijke deuk heeft opgelopen in de kleine gemeenschap. Hij hoopt dat terugkeer mogelijk is. Zijn leidinggevende heeft werknemer tevens aangegeven dat het niet de afspraak was dat werknemer contact met zijn collega zou opnemen. Op 24 maart 2017 is werknemer op eigen initiatief en zonder vooraankondiging naar zijn collega gegaan en heeft hij haar op haar werkplek bezocht. Naar aanleiding hiervan is werknemer op 24 maart 2017 geschorst. Natuurmonumenten heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op de e-grond dan wel g-grond. De kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 juli 2017 ontbonden zonder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

Het hof neemt tot uitgangspunt dat het gedrag van werknemer, in samenhang bezien, zonder

meer als grensoverschrijdend en ontoelaatbaar jegens zijn collega moet worden aangemerkt. Voorts staat vast dat Natuurmonumenten eind 2014 voornemens is geweest om werknemer op basis van deze feiten op staande voet te ontslaan, maar dat zij uiteindelijk gevolg heeft gegeven aan het verzoek van werknemer om hem een tweede kans te geven en dat zij het dienstverband heeft voortgezet onder een aantal voorwaarden. Aan werknemer is door Natuurmonumenten zeer indringend kenbaar gemaakt dat zijn gedrag intolerabel was en dat hij werd overgeplaatst en hij geen contact met zijn collega meer mocht hebben. Hij is daarbij gewaarschuwd dat ongewenst gedrag niet meer getolereerd zou worden en dat wanneer hij niet van onbesproken gedrag zou zijn alsmede ingeval hij het door Natuurmonumenten in hem gestelde vertrouwen wederom mocht beschamen, hij rekening diende te houden met ontslag. Op 24 maart 2017 is werknemer op eigen initiatief en zonder vooraankondiging naar zijn collega gegaan. Deze omstandigheden brengen met zich dat niet alleen sprake is van een verstoorde verhouding, zodanig dat van Natuurmonumenten als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren mede omdat (nieuwe) overplaatsing geen optie meer was, maar ook dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, zodanig dat van Natuurmonumenten als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter terecht het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft toegewezen. Wat betreft het verzoek om de transitievergoeding overweegt het hof als volgt. Of werknemer *ernstig* verwijtbaar heeft gehandeld hangt af van alle omstandigheden van het geval. Natuurmonumenten heeft gesteld dat de leidinggevende werknemer in het telefoongesprek van begin maart 2017 heeft gezegd dat hij niet naar zijn collega/de plaats waar zij werkt mocht komen. Werknemer heeft dit stellig betwist. Het hof zal daarom Natuurmonumenten in de gelegenheid stellen om deze feitelijke omstandigheid te bewijzen. Mocht Natuurmonumenten in dit bewijs slagen, dan is het hof van oordeel dat in dat geval in elk geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer waardoor in beginsel geen aanspraak bestaat op de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-03-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:4162

Zaaknummer: 200.224.064

Rechters: M.F.J.N. van Osch, C. Hoogland en R. de Vries

Advocaten: J. van Overdam en C.B.G. Derks

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:671b lid 8 BW, 7:673 lid 8 BW en 7:683 lid 3 BW