

RECHTSPRAAK

werknemer/Tripticom ICT B.V.

Geen sprake van kennelijk onredelijk ontslag. Werknemer is er onvoldoende in geslaagd om aannemelijk te maken dat sprake is geweest van verwijtbaar handelen aan de zijde van Tripticom.

Feiten

Werknemer is op 18 juli 2005 in dienst getreden bij Tripticom. Werknemer is eind 2008 op staande voet ontslagen. Na de nodige gerechtelijke procedures is tussen partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin is opgenomen dat alle geschillen zijn opgelost en zij de arbeidsrelatie zullen voortzetten op grond van goed werkgever- en werknemerschap. Tripticom heeft werknemer, die ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst ziek was, op 1 september 2009 hersteld gemeld. Werknemer heeft zich op 19 augustus 2010 opnieuw ziek gemeld, wegens ernstige knieklachten. Het dienstverband is per 31 december 2014 beëindigd, na toestemming van het UWV, wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werknemer komt op tegen het ontslag en meent dat dit kennelijk onredelijk is, onder meer omdat zijn arbeidsongeschiktheid te wijten is aan verwijtbaar handelen van Tripticom. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer, met uitzondering van een vergoeding met betrekking tot niet genoten vakantiedagen, afgewezen. Werknemer komt op tegen dit vonnis.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is werknemer er onvoldoende in geslaagd om feiten en omstandigheden te stellen om te onderbouwen dat sprake is van kennelijk onredelijk ontslag. Zo heeft werknemer onvoldoende gemotiveerd en onderbouwd dat het arbeidsconflict tussen partijen, waaraan de vaststellingsovereenkomst een einde beoogde te maken, ook daarna heeft voortgeduurd. Ook van pestgedrag is naar het oordeel van het hof niet gebleken. De verweren van werknemer dat Tripticom ten onrechte inhoudingen op het salaris deed en te veel druk op werknemer zette om weer volledig aan het werk te gaan, heeft hij onvoldoende gemotiveerd of onderbouwd. Het hof acht het verder niet aannemelijk dat de ziekmelding van werknemer in augustus 2010 voortvloeide uit het arbeidsconflict. Het hof oordeelt dan ook dat niet aannemelijk is geworden dat Tripticom enig verwijt kan worden gemaakt ter zake van de opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer. Tripticom kan ook geen verwijt worden gemaakt voor het moeizaam verlopen van de re-integratie, nu zij oog heeft gehad voor de moeilijke situatie waar werknemer op dat moment in verkeerde, die naast zijn ziekte ook in een echtscheiding was verwickeld. De grief van Tripticom in reconventie tegen het toewijzen van de niet-genoten vakantiedagen treft

doel. Het hof oordeelt dat werknemer de gelegenheid had de vakantiedagen op te nemen, nu hij benutbare arbeidsmogelijkheden had. Dat werknemer wellicht in zware persoonlijke omstandigheden zat, maakt niet dat de vervalttermijn van zes maanden niet redelijk is. Aan Tripticom wordt verder de vergoeding van proceskosten in eerste aanleg toegewezen, nu werknemer in eerste aanleg de feiten bewust onvolledig en deels onjuist heeft weergegeven.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:3660

Zaaknummer: 200.209.239/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, S.R. Mellema en P.S. Fluit

Advocaten: C.J. Berghout en J.E. Hoetink

Wetsartikelen: 22 Rv, 237 Rv, 7:681 BW (oud) en 21 Rv