

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster dient bewijs te leveren van (het merendeel van) de juistheid van de in de verklaring opgesomde klachten met betrekking tot het gedrag van werknemer. Het hof acht van belang of de beschuldigingen juist zijn voor de beoordeling van de e-grond.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2008 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van zorginhoudelijk adviseur. Werknemer is sinds 10 oktober 2013 meerdere malen (schriftelijk) gewezen op zijn houding en gedrag. In eerste instantie was een verbetering waarneembaar. Tijdens de jaarlijkse beoordelingen van werknemer zijn de houding en het gedrag een aandachtspunt gebleven. Bij brief van 17 augustus 2017 heeft werknemer opnieuw een waarschuwing gekregen. De cateringmanager van een externe organisatie heeft een verklaring opgesteld, gedateerd 14 september 2018, waarin klachten worden beschreven over het gedrag van werknemer jegens cateringmedewerkers. Nummer 11 van de opsomming in deze verklaring luidt als volgt: 'Ongeveer 6 weken geleden zit het team te eten en meneer komt al mopperend aan lopen, medewerkster A staat op en vervolgens krijgt zij een flinke klap/tik op haar schouder, zij schrikt hier van en ervaart dit als zeer onprettig. Zij reageert naar meneer en zegt op een vriendelijke manier mopper toch niet zo, waarop meneer meteen roept dat zij haar bek moet houden. Op dat moment heeft zij dit als zeer grof ervaren en ongemakkelijk ervaren.' Tijdens een gesprek op 17 september 2018 heeft werkgeefster werknemer geconfronteerd met hetgeen in de verklaring van de cateringmanager is beschreven. Werknemer heeft zich in dat gesprek laten bijstaan door zijn advocaat. Op 19 september 2018 is deze verklaring, met een verklaring van een medewerkster A en een transcriptie van de geluidsopname van het gesprek, per e-mail aan werknemer gestuurd met de mededeling dat een schriftelijke reactie vóór 24 september 10.00 uur werd verwacht. Werknemer heeft uitstel gevraagd voor het geven van een reactie. Werkgeefster heeft daarin niet bewilligd. Werkgeefster heeft met een brief van 24 september 2018 aangekondigd dat zij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou indienen. Werkgeefster heeft in eerste aanleg de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond en g-grond. Werknemer heeft verweer gevoerd. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 februari 2019 ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding aan werknemer van € 25.000 bruto. Daartoe heeft de kantonrechter, kort samengevat, overwogen dat de beide door werkgeefster genoemde gronden voor ontbinding aan de orde zijn. Verder heeft de kantonrechter het gedrag van

werknemer als ernstig verwijtbaar gekwalificeerd. De kantonrechter heeft niettemin, onder toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW, een transitievergoeding tot het hiervoor genoemde bedrag aan werknemer toegekend. Werknemer heeft aangevoerd dat hij het oneens is met alle overwegingen van de bestreden beschikking en dat hij het geschil in volle omvang aan het hof wil voorleggen.

Oordeel

Het hof acht van belang of de beschuldigingen juist zijn voor de beoordeling van de e-grond. Het hof is van oordeel dat werknemer de juistheid van de beschuldigingen voldoende gemotiveerd heeft betwist. Onder verwijzing naar hetgeen de Hoge Raad heeft overwogen in HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182 is het hof van oordeel dat werkgeefster bewijs dient te leveren van (het merendeel van) de juistheid van de in de verklaring opgesomde klachten. Het hof is van oordeel dat werkgeefster niet van alle in de verklaring opgesomde verwijten bewijs dient te leveren. Sommige verwijten komen op hetzelfde neer. Sommige gebeurtenissen heeft werknemer erkend en daarvoor een afdoende verklaring gegeven. Enkele verwijten acht het hof te vaag of te subjectief. Het hof zal werkgeefster in de gelegenheid stellen bewijs te leveren van: (a) het in nummer 11 vermelde incident; (b) de stelling dat werknemer meermaals de bewoordingen heeft gebruikt: '(stomme/zeik) wijven'; (c) de stelling dat werknemer meermaals tegen de cateringmedewerkers heeft gezegd dat zij akelige collega's zijn op het moment dat hij geen extra stempel kreeg en zich daarbij intimiderend opstelde. Het hof zal werkgeefster toelaten tot nadere bewijslevering en iedere verdere beslissing aanhouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:2696

Zaaknummer: 200.255.358_01

Rechters: M. van Ham, H.K.N. Vos en M. Breur

Advocaten: E.H.J. van Gerven en H.A. Dragstra