

RECHTSPRAAK

Afvalcombinatie 'De Vallei' Gemeenten B.V./werknemer

Werknemer met psychische problemen, die eerder medicijnen uit een depot van ACV heeft ingenomen, heeft zich tegen de uitdrukkelijke afspraken in opnieuw op dit depot begeven. Ontbinding toegewezen op de g-grond. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is in 2000 bij Afvalcombinatie 'De Vallei' Gemeenten B.V. (hierna: ACV) in dienst getreden, een bedrijf dat voor een aantal gemeenten de afvalinzameling en straatreiniging verzorgt. Werknemer kampt al lange tijd met psychische klachten, waarvoor hij in de periode van 31 augustus 2015 tot en met 1 maart 2016 op een psychiatrische afdeling van een ziekenhuis opgenomen is geweest. ACV heeft werknemer in 2016 op staande voet ontslagen, met onder meer als reden dat werknemer door ACV bij apotheken ingezamelde medicijnen uit het KCA-depot heeft ingenomen. In 2016 is werknemer wederom opgenomen tot 9 maart 2017. In overleg met de advocaat van werknemer is het ontslag ingetrokken, met als belangrijke voorwaarde dat het werknemer niet langer was toegestaan om aanwezig te zijn op het KCA-depot. In februari 2018 is werknemer hersteld gemeld en heeft hij zijn (gewijzigde) werkzaamheden uitgevoerd. ACV heeft overtredingen geconstateerd: onder meer is op camerabeelden vastgelegd dat werknemer zich meerdere malen heeft begeven op het KCA-depot. Werknemer is geschorst en ACV heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft de ontbinding afgewezen. In hoger beroep verzoekt ACV opnieuw ontbinding van de arbeidsovereenkomst, wegens verwijtbaar handelen dan wel wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

e-grond

Anders dan ACV bepleit, is er onvoldoende grond voor het doen eindigen van de arbeidsovereenkomst wegens de e-grond. Dit verzoek steunt op het verwijt dat werknemer de op 19 januari 2017 gemaakte afspraak van het niet aanwezig zijn 'op het KCA-depot' heeft geschonden. Het hof is van oordeel dat de formulering van 'op het KCA-depot' enige ruimte laat voor twijfel over wat daar nu precies onder verstaan moet worden. ACV heeft werknemer bij hervatting niet verduidelijkt wat precies van hem verwacht werd. ACV heeft op dat punt

geen vinger aan de pols gehouden. Gelet op de mogelijke twijfel omtrent wat nu precies bedoeld was en de zware gevolgen die AVC aan overtreding verbond, had dat van ACV als goed werkgever wel verwacht mogen worden. Er is daardoor onvoldoende grond voor het oordeel dat de beëindiging gebaseerd moet worden op de e-grond.

g-grond

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie en dat herplaatsing niet aan de orde is. Tegen de achtergrond van het incident van november 2016 en de daarover per 19 januari 2017 gemaakte afspraak maakt de conclusie van ACV begrijpelijk dat de arbeidsverhouding met werknemer verstoord is geraakt. Herplaatsing is geen optie omdat niet valt in te zien dat voor werknemer nog een passende functie voorhanden was waarvoor hij in het geheel niet meer op een afvalbrengstation van ACV behoefde te komen. De slotsom is dat de arbeidsverhouding tussen ACV en werknemer zodanig ernstig en duurzaam verstoord was geraakt dat van ACV in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof bepaalt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt op 1 december 2019.

Billijke vergoeding

Naar het oordeel van het hof doet zich niet de situatie voor dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ACV. Daarvoor is het volgende redengevend. In november 2016 was werknemer in korte tijd bij een aantal werkgerelateerde incidenten betrokken, waarbij bij collega's vermoedens rezen dat werknemer onder invloed was. Buiten twijfel is dat een zorgvuldig handelend werkgever dergelijke signalen over het gedrag van een werknemer, zeker in samenhang gezien, niet kon negeren en daarop gepaste maatregelen diende te nemen. Of een en ander toen al dan niet een ontslag op staande voet rechtvaardigde, doet nu niet meer ter zake. Partijen hebben over de gevolgen van wat ACV constateerde immers afspraken gemaakt. Niet valt in te zien dat de afspraak bij het ingetrokken ontslag op staande voet ongeoorloofd zou zijn en evenmin dat die afspraak berust op een wilsgebrek. Werknemer heeft wisselende verklaringen afgelegd omtrent zijn aanwezigheid op het KCA-depot. Hoewel de gemaakte afspraak enige ruimte laat voor wat nu wel en niet was toegestaan met de formulering 'op het KCA-depot', kan niet tot het oordeel worden gekomen dat ACV een verwijt treft, laat staan een ernstig verwijt, dat zij tot haar conclusie kwam dat werknemer niet meer kon worden vertrouwd en dat zij tot schorsing van werknemer is overgegaan. De misslag van ACV, door de schorsing op het interne TV-circuit kenbaar te maken, is onvoldoende om daarop ernstige verwijtbaarheid van ACV te baseren. Werknemer maakt geen aanspraak op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:9024

Zaaknummer: 200.260.898/01

Rechters: W.F. Boele, M.E.L. Fikkers en W.C. Haasnoot

Advocaten: L.S.F. ten Feld en W.J.H. de Jong

Wetsartikelen: 7:683 lid 5 BW