

RECHTSPRAAK

Het schenden van de voorschriften bij ziekte levert onvoldoende grond op voor ontbinding. Van stelselmatige schending was namelijk geen sprake.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2011 bij Nedcargo in dienst getreden. Vanaf 2014 is het functioneren van werknemer achtergebleven en is zijn functioneren telkens met een onvoldoende tot matig beoordeeld. Op 28 mei 2018 meldde werknemer zich ziek. In eerste instantie was hij onbereikbaar, maar op 13 juni 2018 meldde hij zich alsnog bij de bedrijfsarts. Per brief van 18 juni 2018 ontving werknemer een officiële waarschuwing voor het overtreden van zijn verplichtingen tijdens ziekte. Op 23 augustus 2019 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Die dag was hij telefonisch niet bereikbaar. Per brief van diezelfde dag is werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 26 augustus 2019. Nedcargo heeft naar aanleiding van het gesprek op 26 augustus 2019 een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is tot 5 september 2019 vrijgesteld van werk. Werknemer reageerde aanvankelijk niet op het aanbod en verscheen op 5 september 2019 ook niet op het werk. Per Whatsapbericht heeft werknemer aangegeven zich slecht te voelen en naar een psychiater te gaan. Nedcargo heeft werknemer meermaals uitgenodigd voor een gesprek, maar daar is werknemer niet op ingegaan. Tussen Nedcargo en werknemer is een discussie ontstaan of het schenden van het ziekteverzuimbeleid een grond voor ontbinding oplevert. Per 7 oktober 2019 is werknemer herplaatst. Op 20 maart 2020 heeft werknemer zich weer ziek gemeld. Nedcargo verzoekt ontbinding, primair op grond van verwijtbaar handelen. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer, ondanks waarschuwingen, verschillende keren de binnen Nedcargo geldende voorschriften bij ziekmelding niet heeft nageleefd. Het moet werknemer duidelijk zijn geweest dat schending van deze voorschriften door Nedcargo als ontoelaatbaar gedrag werd beschouwd. Toch levert een en ander naar het oordeel van het hof onvoldoende grond op voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen op de e-grond. Van een stelselmatig schenden van de voorschriften was geen sprake en er waren ook ziekmeldingen waarbij de ter zake geldende voorschriften wel in acht waren genomen. Verder is het aantal schendingsgevallen beperkt en bleek werknemer in de meeste gevallen uiteindelijk, na ook weer niet heel lange tijd, wel bereikbaar of liet hij van zich horen. Ook neemt het hof in aanmerking dat het Nedcargo bekend was dat werknemer (met haar) moeizaam communiceerde. De vraag ligt voor of de overeenkomst op een andere grond

ontbonden kan worden. Naar het oordeel van het hof is het disfunctioneren van werknemer evident maar of dat een ontbinding kan rechtvaardigen kan onbesproken blijven nu naar het oordeel van het hof in ieder geval in de g-grond een rechtvaardiging voor de ontbinding gelegen is. Al sinds 2014 bestonden er problemen met de werkprestaties en de werkhouding van werknemer. Nedcargo heeft allerlei pogingen ondernomen om de onderliggende verhoudingen te verbeteren, door het meermaals met werknemer voeren van gesprekken over zijn functioneren en ook dus door overplaatsing binnen de onderneming, maar desondanks is er geen uitzicht op verbetering en een normale voortzetting van de arbeidsrelatie bereikt. De ontbinding wordt bekrachtigd.

Vergoedingen

Naar het oordeel van het hof kan uit de feiten niet worden afgeleid dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van werknemer. Werknemer functioneerde niet naar behoren maar nergens blijkt dat werknemer de arbeidsovereenkomst met Nedcargo bewust heeft laten ontsporen. Ook aan de zijde van Nedcargo is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer maakt aanspraak op een transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1082

Zaaknummer: 200.285,206/01

Rechters: S.R. Mellema, H.J. van Kooten en M.B. Kerkhof

Advocaten: R.A. Severijn en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub egBW, 7:673 BW, 7:671b BW en 7:671 BW