

RECHTSPRAAK

Er is een vertrouwensbreuk ontstaan omdat werknemer ten onrechte een pakketje als bezorgd had geregistreerd, terwijl hij het pakketje niet had afgeleverd. Ontbinding g-grond.

Feiten

Werknemer is met ingang van 20 november 2017 in dienst getreden bij SCS. Hij heeft zich op 22 september 2019 ziek gemeld. Op 8 juli 2020 heeft SCS per brief een aanzegging gestuurd dat zijn arbeidsovereenkomst op 1 september 2020 van rechtswege zou eindigen en dat zij deze niet zou voortzetten. In reactie daarop is werknemer een procedure bij de kantonrechter gestart waarin hij heeft gevorderd vast te stellen dat er sprake was van een dienstverband van onbepaalde tijd. SCS heeft vervolgens een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter ingediend, gebaseerd op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding). De kantonrechter heeft, nadat tussen partijen niet langer in geschil was dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in de bestreden beschikking geoordeeld dat het ontslagverbod bij ziekte niet aan ontbinding in de weg stond. Hij heeft de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding ontbonden per 1 mei 2021, zonder toekenning van een billijke vergoeding. Werknemer verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. SCS heeft zich terecht op het standpunt gesteld dat er een breuk is ontstaan in het vertrouwen in werknemer, omdat hij ten onrechte een pakketje als bezorgd had geregistreerd, terwijl hij het pakketje niet had afgeleverd. Dit was bovendien al vaker voorgevallen. De ontstane vertrouwensbreuk is dan ook ontstaan door dit voorval en is de aanleiding geweest voor het ontslag op staande voet; aanleiding was niet de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Daarbij weegt het hof ook nog mee dat het gesprek over het ontslag op staande voet vóór de ziekmelding heeft plaatsgevonden. Het hof beslist daarnaast dat de arbeidsovereenkomst terecht door de kantonrechter is ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Daarbij heeft SCS niet ernstig verwijtbaar gehandeld zoals bedoeld in de wet. In november 2019 is in overleg tussen partijen besloten dat SCS het ontslag op staande voet intrekt en dat partijen gaan proberen tot herstel van de verhoudingen te komen. Daarmee is in het midden gebleven of het ontslag op staande voet al dan niet terecht was. Na intrekking van het ontslag op staande voet heeft SCS actief pogingen ondernomen in contact te komen met werknemer. Er hebben een aantal gesprekken plaatsgevonden, maar die

zijn niet positief verlopen. In het kader van het in november 2019 opgestarte re-integratietraject is vervolgens een plan van aanpak opgesteld. De uitvoering daarvan heeft tot verdere problemen in de relatie tussen partijen geleid. Dat SCS heeft geweigerd mee te werken aan de re-integratie van werknemer is echter niet vast komen te staan. De verwijten van werknemer zijn in ieder geval niet vast komen te staan. Wel is duidelijk dat er sprake is geweest van acties en reacties over en weer waardoor de arbeidsverhouding zich steeds verder in een neerwaartse spiraal heeft ontwikkeld en deze in ieder geval eind mei 2020 ernstig en duurzaam verstoord was. Die verstoring is veroorzaakt door gedragingen van beide partijen en daar kan hen beiden een verwijt van worden gemaakt. SCS is geen ernstig verwijt te maken en er wordt dan ook geen billijke vergoeding aan werknemer toegekend.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-11-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:10367

Zaaknummer: 200.295.031

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, M.P.C.J. van Bavel en K. Mans

Advocaten: J.E. Jalandoni en U. Yildirim

Wetsartikelen: 7:683 lid 3 BW en 7:671b BW