

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond van werknemer met langdurig dienstverband (sinds 1988) houdt in hoger beroep stand. Geen (medische) reden voor werkweigering, voortdurend oprakelen van zaken uit het verleden en de voortdurende dwingende en beschuldigende toon in de communicatie leveren verwijtbaar handelen op.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 1988 in dienst bij N.V. ROVA Holding (hierna: ROVA) in de functie van administratief medewerker regioplanning op de afdeling bedrijfsbureau. ROVA spreekt werknemer in juni 2020 aan op zijn gedrag richting collega's en zijn wijze van communiceren. Er worden nadien tussen partijen meerdere gesprekken gevoerd, waarbij verschillende afspraken worden gemaakt die schriftelijk zijn vastgelegd. Werknemer meldt zich vervolgens ziek, waarna een officiële waarschuwing en een loonopschorting volgt omdat hij zich ondanks herhaaldelijk verzoek van ROVA niet meldt bij de bedrijfsarts. Werknemer stelt in het kader van de re-integratie voor om zijn werkzaamheden te hervatten in een andere functie. ROVA heeft een overplaatsingsvoorstel gedaan, waartegen werknemer weer bezwaren uit omdat in het voorstel de andere plaats als voorlopige standplaats wordt aangemerkt. Werknemer zoekt het hogerop door een uitgebreide e-mail te richten aan de algemeen directeur van ROVA, waarin hij zich onder andere negatief uitlaat over verschillende collega's en de bedrijfsarts. Uiteindelijk tekent werknemer de door ROVA opgestelde overplaatsingsbrief echter met doorhaling van de passage van de standplaats. ROVA bericht werknemer dat de doorstreping niet wordt geaccepteerd. Vervolgens ontstaat er discussie over de formatieruimte in de standplaats. Ook stelt werknemer dat het werk op een andere locatie waar hij tijdelijk werkzaamheden heeft verricht longproblemen veroorzaakt. Werknemer stuurt vervolgens een e-mail aan ROVA met daarin allerlei verwijten aan het adres van ROVA. ROVA reageert daarop schriftelijk en geeft daarin aan dat de maat vol is. Op 15 juli 2021 heeft werknemer een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd over de vraag of zijn werk in de andere plaats passend is. De verzekeringsarts acht het advies van de bedrijfsarts adequaat en navolgbaar. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 februari 2022 op de e-grond. In hoger beroep komt werknemer op tegen dit oordeel en verzoekt hij primair herstel van de arbeidsovereenkomst op de vaste standplaats.

Oordeel

Het hof constateert allereerst dat werknemer (mede) vanwege samenwerkingsproblemen met

zijn leidinggevende tot een verzoek tot overplaatsing is gekomen. Dat ROVA daarna eerst heeft geprobeerd de verhoudingen te normaliseren, kan haar, anders dan werknemer doet, bezwaarlijk kwalijk worden genomen. Het verzoek van ROVA aan werknemer om door de bedrijfsarts te laten beoordelen wat de belastbaarheid van werknemer was, zeker tegen de achtergrond dat werknemer een overplaatsing naar een uitvoerende functie wilde, was dan ook een terecht verzoek dat werknemer niet mocht weigeren. De herhaalde weigering van werknemer heeft dan ook op goede grond geleid tot een officiële waarschuwing en tot een tijdelijke loonstop. Het gegeven dat werknemer na oktober 2020 diverse malen op de waarschuwing op dwingende en beschuldigende wijze is teruggekomen is naar het oordeel van het hof een treffend voorbeeld van het ontbreken bij werknemer van ieder inzicht in zijn positie als werknemer die onder gezag van zijn werkgever staat en wat aldus van hem als werknemer mag worden gevraagd en verwacht. Hoewel werknemer met de mail van 8 maart 2021 de grenzen van wat toelaatbaar en acceptabel bepaald heeft opgezocht, heeft ROVA zich onverminderd ingezet om werknemer tot een acceptatie van haar voorstel te brengen. Het is dan ook goed te volgen dat ROVA, nadat op 27 mei 2021 een moeizame periode in de verhouding van partijen met diverse waarschuwingen over de houding, het gedrag en de toon van communiceren van werknemer leek te zijn afgesloten, in het licht van de gebeurtenissen van 8 juli 2021 tot de conclusie kwam dat de grens was bereikt van wat zij nog van een werknemer wilde accepteren. Er was daarmee geen voldoende (medische) reden voor de werkweigering van werknemer op 8 juli 2021. Een en ander geeft al helemaal geen reden voor de daarbij gepaard gaande dwingende en beschuldigende bewoordingen en het oprakelen van afgedane zaken uit het verleden. Het voorgaande laat zien dat de arbeidsrelatie ten tijde van de behandeling van het verzoek tot ontbinding door de kantonrechter volledig was vastgelopen met een ontbrekend perspectief op een structurele verandering in gedrag en communicatie van werknemer richting ROVA. Het langjarig bestaan van de arbeidsovereenkomst en het kennelijk tot de zomer 2020 naar voldoende tevredenheid van ROVA functioneren van werknemer leggen in dat verband onvoldoende gewicht in de schaal. De slotsom is dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden op de e- grond.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6364

Zaaknummer: 200.307.137/01

Rechters: W.F. Boele, A.A. van Rossum en A. Elgersma

Advocaten: A.M. Hoekstra-Borzymowska en M.H. van Daal

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:683 BW en 7:660a BW