

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Wel is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding door een opeenstapeling aan botsingen tussen werknemer en werkgever.*Feiten*

Werknemer is sinds 2001 bij werkgever in dienst. In de jaren 2013 tot 2018 hebben er diverse incidenten plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever met betrekking tot de houding van werknemer, zijn omgang met regels en zijn communicatie met werkgever. Eind 2018 hebben partijen een mediationtraject doorlopen. Begin 2019 hebben zij ter afronding van de mediation diverse afspraken gemaakt. Op 26 juli 2019 heeft de arbeidsdeskundige in het kader van frequent ziekteverzuim van werknemer een rapportage opgesteld. Hierin is opgenomen dat werknemer in beslag wordt genomen door de wijze waarop hij de situatie met werkgever ervaart en in het gesprek niet kan relativeren waarbij hij zich bijzonder negatief uit. Op 31 oktober 2019 hebben partijen een gesprek gevoerd over de start van een verbetertraject gericht op houding en gedrag, het nakomen van de mediationafspraken en het volgen van regels. Na een periode van ziekte, herstel en revalidatie is werknemer op 14 september 2020 gedeeltelijk hersteld gemeld. Op 20 september 2020 heeft werknemer een gesprek gevoerd met zijn leidinggevende naar aanleiding van een klacht van werknemer dat hij meer uren moest werken dan geadviseerd werd door de bedrijfsarts. Werknemer heeft daarna een brief naar HR gestuurd waarin hij aangeeft dat hij bedreigd is. Naar aanleiding hiervan heeft werkgever een onderzoek ingesteld en is er een gesprek geweest met werknemer. Werknemer wenste het gesprek op te nemen, dat heeft werkgever geweigerd, waarna werknemer zich ziek heeft gemeld. De ziekmelding heeft werkgever niet geaccepteerd. Werknemer heeft aangegeven dat hij zich gediscrimineerd voelde en heeft zich een half uur later opnieuw ziek gemeld. Deze ziekmelding is wederom niet geaccepteerd. Diezelfde dag is werknemer op gesprek geweest bij een HR-adviseur en is hij op staande voet ontslagen. Werknemer heeft bij de kantonrechter verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen, maar naar aanleiding van het tegenverzoek van werkgever de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werknemer is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof sluit aan bij het oordeel van de kantonrechter dat de omstandigheden niet dermate ernstig zijn dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Hierbij slaat het hof ook acht op de duur van het dienstverband (negentien jaar) van werknemer, waardoor het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Het hof sluit aan bij de overwegingen van de kantonrechter en voegt daar nog het volgende aan toe omtrent het verwijt van ongeoorloofde

afwezigheid. Er bestaat onduidelijkheid over de vraag of werknemer op 30 oktober 2020 ziek was. Nu werkgever dit heeft gesteld, ligt de stelplicht en de bewijslast daarvan bij hem. Werkgever heeft deze stelling onvoldoende onderbouwd. Hierbij wordt nog in aanmerking genomen de aard van de door werknemer gestelde (en niet gemotiveerd weersproken) ziekte: diabetes met schommelende, buiten de normaalwaarden gelegen bloedsuikerwaarden, waardoor hij zich in combinatie met de toenemende spanning en stress niet meer in staat voelde het gesprek aan te gaan met werkgever op 30 oktober 2020. Tegen deze achtergrond heeft de kantonrechter terecht overwogen dat de door werkgever beschreven omstandigheden dat werknemer op het werk was verschenen en er niet ziek uitzag onvoldoende waren om te concluderen dat werknemer niet ziek was. Het ontslag op staande voet houdt dus geen stand. Verder heeft werknemer het oordeel dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding bestreden. Vast staat dat de werkrelatie geen gelukkig huwelijk was. Partijen hebben veelal met elkaar gebotst. De bedrijfsarts heeft tevens geoordeeld dat de arbeidsrelatie geen stand kan houden. De situatie is sindsdien alleen maar verslechterd. Ook na het starten van het verbetertraject zijn de verhoudingen gespannen gebleven. Door een opeenstapeling van botsingen is een stroeve werkrelatie tussen partijen ontstaan. Het hof sluit aan bij dit oordeel van de kantonrechter. Het hof volgt werknemer niet in zijn betoog dat niet kan worden ingezien dat een verbetertraject en schriftelijke waarschuwingen zouden kunnen leiden tot verbetering van de arbeidsrelatie. Zo heeft werknemer een en andermaal laten zien zich niets gelegen te laten liggen aan de afspraken die partijen in het kader van de mediation hebben gemaakt om bij voorkeur te praten en geen brieven te schrijven. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:111

Zaaknummer: 200.296.398/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.J. van Cleef-Metsaars en A.J.P. Schild

Advocaten: E. Spijer en M. Westhoeve

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:677 BW