

RECHTSPRAAK

Ontbinding in verband met verstoorde arbeidsverhouding. Geen sprake van een opzegverbod*Feiten*

Werknemer is in 2008 in dienst getreden bij TEPNL. Werknemer heeft in zich op enig moment opgeworpen als contractpersoon van een bij TEPNL gedetacheerde contractor. Namens de contractor heeft werknemer diverse klachten ingediend die zagen op fraude en intimidatie. Ook was werknemer lid van de ondernemingsraad en is als zodanig betrokken geweest bij de reorganisatie waarbij zijn afdeling is komen te vervallen. In dat kader heeft werknemer een conflict met zijn leidinggevende gehad. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. In november 2021 heeft er mediation plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. Die mediation is afgerond met het resultaat: vervolgen re-integratie. Partijen hebben vervolgens gediscussieerd over de invulling van de re-integratie, hetgeen onvoldoende van de grond is gekomen. TEPNL heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op de g-grond en de e-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Volgens werknemer heeft de kantonrechter ten onrechte geoordeeld dat het verzoek geen verband hield met zijn arbeidsongeschiktheid, omdat het verzoek was gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding. Het hof is – met TEPNL – van oordeel dat werknemer onvoldoende heeft gesteld om aan te nemen dat de verstoorde arbeidsrelatie een gevolg is van zijn arbeidsongeschiktheid. Daartoe overweegt het hof dat werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het hem verweten handelen voortkomt uit een ziekte of gebrek. Hij heeft weliswaar gesteld dat hij als gevolg van hoge werkdruk en onrechtvaardigheid in de wijze waarop hij is behandeld gedurende de aanloop naar reorganisatie, veel stress ervoer, slecht sliep, veel piekerde en vermoeid was, maar dit alles rechtvaardigt niet het hem verweten handelen. Er was immers geen sprake van een enkele keer door emoties overmand zijn en uit de bocht vliegen, maar veeleer van een patroon. Werknemer heeft daarbij geen enkele keer spijt betuigd, maar juist steeds iedere verantwoordelijkheid van zich afgeschoven. Medische stukken, met daarin een onderbouwing van zijn stelling dat de hem verweten gedragingen het gevolg zijn van ziekte en/of gebrek, heeft het hof in het dossier niet aangetroffen. De stukken waarnaar werknemer verwijst, bevatten geen medische verklaring voor zijn handelen, maar slechts de anamnese van werknemer zelf. Het hof is van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die veel verder gaat dan enkel een verschil van mening over de invulling van de re-

integratieverplichtingen door TEPNL. Uit de vaststaande feiten komt veeleer het beeld naar voren dat werknemer grote moeite heeft zich neer te leggen bij omstandigheden die niet naar zijn wens zijn. Hij begint dan verbaal/schriftelijk om zich heen te slaan, zonder zich rekenschap te geven van het effect van zijn woorden. Dit blijkt naar het oordeel van het hof onder meer uit het feit dat werknemer, nadat de OR zijn instemming had gegeven aan de herstructurering, zich er niet bij kon neerleggen dat zijn functie was vervallen en dat hij boventallig werd verklaard. Verdere mediation om tot een bredere oplossing te komen van de ontstane situatie is – om diverse redenen – niet van de grond gekomen. Het hof meent dan ook dat sprake is van een voldragen ontslaggrond.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:18

Zaaknummer: 200.328.856

Rechters: M.J. van der Ven, M.D. Ruizeveld en A.J. Swelheim

Advocaten: F.J. van der Schrier en A. Duldar

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:67o BW