

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet technisch manager, nadat hij weigerde loyaliteitsverklaring te ondertekenen. Arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning transitievergoeding (€ 33.431,47).

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2007 in dienst getreden van werkgeefster. Hij was laatstelijk werkzaam als technisch manager SPR. Op 16 februari 2021 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen, waarbij hij is aangesproken op zijn houding en gedrag. Op 30 maart 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 17 mei 2021 heeft mediation plaatsgevonden, waarna werknemer en zijn leidinggevende ‘elkaar verstonden’. Vervolgens hebben in 2021 en 2022 diverse gesprekken plaatsgevonden tussen partijen en is tussen werknemer en zijn leidinggevenden een verschil van inzicht ontstaan over de vraag of de inspecteurs wel voldoende gekwalificeerd waren. Werknemer stelt van niet en de leidinggevenden stellen van wel. Op 24 augustus 2021 heeft werknemer een tweede officiële waarschuwing ontvangen, waarbij werknemer wederom is aangesproken op zijn gedrag. Op 24 december 2021 heeft de bedrijfsarts werknemer in staat geacht om per week 5 dagen van 5 uur te werken. Begin maart 2022 heeft een tweede mediationgesprek plaatsgevonden, zonder positief resultaat. Begin maart 2022 is werknemer begonnen met re-integreren. Op 6 april 2022 heeft werknemer zich hersteld gemeld. Op 31 mei 2022 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat terugkeer bij werkgeefster alleen mogelijk is als werknemer een schriftelijke loyaliteitsverklaring zou opstellen waarin hij verklaart zich te onthouden van het doen van uitlatingen jegens collega's, leidinggevenden en werkgeefster, die beledigend, diskwalificerend en/of beschadigend zijn. Werknemer heeft deze verklaring niet af willen geven. Onder meer om die weigering is werknemer bij brief van 3 juni 2022 op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg – kort gezegd – het ontslag op staande voet vernietigd en de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden met ingang van 1 december 2022, onder toekenning van de transitievergoeding van € 33.431,47 bruto. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet

Het hof stelt voorop dat de kantonrechter bij de beantwoording van de vraag of sprake is van

een dringende reden de juiste maatstaf heeft gehanteerd. Verder oordeelt het hof dat de uitlatingen van werknemer in de context moeten worden gezien van een langlopend conflict tussen werknemer en zijn leidinggevend. In dat licht beschouwd is de omstandigheid dat werknemer niet voldeed aan het ultimatum van werkgever om een schriftelijke loyaliteitsverklaring af te leggen, onvoldoende zwaarwegend om te kwalificeren als een dringende reden die een onmiddellijk ontslag rechtvaardigt. Het ontslag op staande voet houdt ook in hoger beroep geen stand.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Tussen werknemer en zijn leidinggevend is sprake van een langlopend conflict en een vertrouwensbreuk die zowel door werknemer als diens leidinggevend wordt ervaren. Het hof stelt vast dat het verschil van inzicht tussen partijen, dat zich onder meer uit in het structureel diskwalificeren van met name een specifieke leidinggevende door werknemer, aan een verdere (vruchtbare) samenwerking in de weg staat. Uit verklaringen van de bestuurder van werkgeefster in eerste aanleg en in hoger beroep blijkt voorts genoegzaam dat ook de verhouding met de bestuurder is verstoord. Ook naar het oordeel van het hof is sprake van een voldragen g-grond en is herplaatsing van werknemer niet mogelijk.

Vergoedingen

Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat hem geen transitievergoeding toekomt. Het hof gaat hier niet in mee. Er was sprake van een langlopend, structureel verschil van inzicht. Werknemer heeft zich gemotiveerd op het standpunt gesteld dat de kwaliteit van de inspecteurs onvoldoende was en vond dat de leidinggevend hen ten onrechte wel als voldoende gekwalificeerd hebben aangemerkt. Dat werknemer onder die omstandigheden geen loyaliteitsverklaring als door werkgeefster geëist wilde opstellen of ondertekenen is invoelbaar en niet op een lijn te stellen met de door de wetgever gegeven voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen (zoals fraude of diefstal). De transitievergoeding is dan ook door werkgeefster verschuldigd. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer heeft geen concreet bewijs aangeboden van feiten die – indien zij komen vast te staan – tot de conclusie leiden dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:381

Zaaknummer: 200.321.277_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, A.P. Zweers-van Vollenhoven en R.J. Voorink

Advocaten: J.A.A. van der Weijst en M.C.J. Reijrink

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW