

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst in eerste aanleg terecht ontbonden; voldragen g-grond (in plaats van i-grond). Van werkneemster mocht worden verwacht dat zij de-escalerend zou zijn opgetreden tegen ex-partner die zich herhaaldelijk beledigend en dreigend heeft uitgelaten over (medewerkers van) werkgever.

Feiten

Sinds 1 oktober 2022 is werkneemster als Client Consultant in dienst bij Standit B.V. Op 26 oktober 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Omdat naast medische klachten sprake was van werkgerelateerde problematiek, heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat partijen met elkaar in gesprek gaan. Standit heeft werkneemster in dat kader meermaals uitgenodigd voor een gesprek. Als reactie hierop heeft de (toenmalige) partner van werkneemster zich meermaals per e-mail negatief uitgelaten over Standit en de leidinggevende van werkneemster, waarbij hij de leidinggevende onder andere '*short little bitch*' en '*little midget bitch*' heeft genoemd en Standit omschrijft als een '*shitshow*'. Uiteindelijk heeft een viergesprek plaatsgevonden, waarbij op verzoek van werkneemster ook de (ex-)partner van werkneemster aanwezig was. Dit gesprek is na 25 minuten door de gemachtigde van Standit beëindigd. Volgens Standit omdat de (ex-)partner van werkneemster zowel Standit als de leidinggevende ging beledigen; volgens werkneemster omdat juist de gemachtigde van Standit aan het provoceren was. In maart 2024 heeft de (ex-)partner van werkneemster per mail meermaals de directeur en medewerkers van Standit en hun familie bedreigd. Zo heeft hij onder meer gedreigd met zijn mannen langs te komen, meegedeeld dat hij lid is van een criminele organisatie, dat zijn vader banden heeft met een criminele motorclub die over AK-47's beschikt en dat hij weet waar bepaalde medewerkers van Standit woonachtig zijn. Op 23 april 2024 heeft Standit werkneemster laten weten dat zij heeft besloten de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkneemster heeft hierop gereageerd dat zij niet bekend was met deze e-mails van haar (ex-)partner en dat zij het geen reden vindt om haar arbeidsovereenkomst te beëindigen. Inmiddels is de relatie met de ex-partner verbroken. De kantonrechter heeft in eerste aanleg op verzoek van Standit de arbeidsovereenkomst ontbonden op de i-grond wegens een combinatie van omstandigheden (h- en g-grond). Volgens de kantonrechter heeft werkneemster onvoldoende gedaan om het gedrag en de bedreigingen van haar ex-partner te doen eindigen, terwijl er voldoende signalen waren dat zijn gedrag niet aanvaardbaar was. Standit is veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Werkneemster verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair onder meer toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden; voldragen g-grond

Het hof is van oordeel dat in de gegeven omstandigheden sprake is van een voldragen g-grond. Gebleken is dat vanaf het moment dat werkneemster zich ziek heeft gemeld, de bedrijfsarts heeft geadviseerd met elkaar in gesprek te gaan en Standit daartoe het initiatief heeft genomen, terwijl de ex-partner – met medeweten van werkneemster – zich herhaaldelijk beledigend en tamelijk dreigend heeft uitgelaten over (met naam en toenaam genoemde medewerkers van) Standit en daarbij zelfs gedreigd heeft Standit publiekelijk in een kwaad daglicht te stellen. Genoegzaam is gebleken dat Standit enerzijds het advies van de bedrijfsarts wenste op te volgen om met werkneemster in gesprek te gaan teneinde een oplossing te bereiken van het inmiddels tussen partijen gerezen arbeidsconflict, maar anderzijds dat zij daarin werd gehinderd door de ex-partner die zich beledigend en bedreigend bleef uitlaten en werkneemster desondanks niet tot adequate actie overging teneinde het gesprek tussen partijen een kans te geven. Werkneemster heeft zich niet alleen niet gedistantieerd van de dreigementen van haar toenmalige partner, maar heeft daar in een e-mail ook expliciet naar verwezen, waarbij zij op zijn minst de indruk heeft gewekt achter de dreigementen te staan. Daarbij komt dat werkneemster erop bleef staan dat de ex-partner bij de gesprekken aanwezig zou zijn. Van werkneemster had mogen worden verwacht dat zij de-escalerend zou zijn opgetreden. Dat heeft zij niet (tijdig) gedaan, met het gevolg dat pogingen om het tussen partijen gerezen arbeidsconflict door middel van gesprekken op te lossen op niets zijn uitgelopen. Het arbeidsconflict is vervolgens verder geëscaleerd doordat de ex-partner nog enige tijd is doorgegaan met zijn beledigingen en bedreigingen en deze misdragingen steeds ernstigere vormen zijn gaan aannemen, zonder dat werkneemster maatregelen aankondigde tegen haar ex-partner teneinde een gesprek met Standit nog een kans te geven. Dat Standit geen mediation (meer) is gestart, kan niet aan haar worden tegengeworpen, nu eerdere pogingen om constructief met werkneemster in gesprek te gaan zijn gestrand. Anders dan de kantonrechter is het hof aldus van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt gedragen door de g-grond. Een i-vergoeding is daarom niet aan de orde. Naar het oordeel van het hof houdt het ontbindingsverzoek geen verband met de ziekte van werkneemster, zodat het opzegverbod niet aan ontbinding in de weg staat.

Vergoedingen

Het hof oordeelt dat Standit niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Standit. Werkneemster heeft dan ook geen recht op een billijke vergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster is evenmin gebleken, zodat zij wel recht heeft op de transitievergoeding.

Bekrachtiging van de bestreden beschikking volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-06-2025

Zaaknummer: 200.345.456/01