

RECHTSPRAAK

## AVR-Afvalverwerking BV/werknemer

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is diverse keren gewaarschuwd dat grof en schofferend taalgebruik niet wordt getolereerd. Bovendien onterecht geen gehoor gegeven aan oproep werkgever om de bedrijfsarts te bezoeken.***

Werknemer is per 1 maart 2006 in dienst getreden bij AVR-Afvalverwerking BV (hierna: AVR). In de periode vanaf 2011 heeft werknemer meerdere malen ongepast gedrag vertoond, waarvoor hij schriftelijke waarschuwingen heeft ontvangen van AVR. In de periode juli - september 2015 heeft AVR aan werknemer de opdracht gegeven om de bedrijfsarts te bezoeken in verband met een oordeel over het veelvuldig ziekteverzuim van werknemer. Werknemer heeft dit geweigerd. AVR verzoekt primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen (art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW). Subsidiair verzoekt AVR ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW). De kantonrechter heeft het verzoek van AVR afgewezen. Tegen dit vonnis komt AVR in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. De eerste schriftelijke waarschuwingen aan werknemer met betrekking tot zijn gedrag en houding dateren uit 2011. Ten aanzien van de uitlatingen van werknemer 'jij kunt de tyfus krijgen met je rooster' en 'Arbeit macht frei' (februari 2011) en zijn uitlatingen tijdens een werkoverleg (mei 2011) heeft de kantonrechter geoordeeld dat deze gedragingen weliswaar gelden als onacceptabel, maar in de onderhavige ontslagzaak geen rol meer kunnen spelen. Het hof is echter van oordeel dat de onacceptabele gedragingen van werknemer in 2011, waarvoor hij tweemaal schriftelijk is gewaarschuwd en (voor het eerste incident) twee dagen is geschorst, nog wel een rol spelen in de onderhavige ontslagzaak, aangezien sprake is van zeer ongepaste uitlatingen en de periode vanaf 2011 tot de onderhavige ontslagzaak niet zodanig lang is dat de incidenten in 2011 niet meer zouden behoren mee te wegen. Wel komt aan deze incidenten gelet op het tijdsverloop minder gewicht toe dan indien dit recentelijk zou zijn voorgevallen. Uit de brieven van AVR aan werknemer blijkt duidelijk dat hij diverse malen is aangesproken op zijn wijze van omgang en op zijn houding en taalgebruik. Ook als op de werkvloer het taalgebruik ruwer is dan elders in de organisatie, rechtvaardigt dat nog niet dat werknemer zich jegens leidinggevenden van ongepast taalgebruik is blijven bedienen, nadat hij daarvoor schriftelijk is gewaarschuwd. Werknemer had in dit verband immers als gewaarschuwd mens te gelden. Het is weliswaar goed denkbaar dat werknemer - mede gezien zijn langdurige ziekteverzuim - vreesde dat AVR

de arbeidsrelatie zou willen beëindigen en dat hij daarom overreageerde. In een dergelijke situatie is denkbaar dat een werknemer zich niet altijd in de hand heeft. Dit betekent echter niet dat AVR grensoverschrijdend gedrag moet blijven tolereren. Werknemer kon daarnaast uit hoofde van goed werknemerschap in de gegeven omstandigheden het verzoek van AVR om het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken teneinde een oordeel over zijn veelvuldige ziekteverzuim te verkrijgen in redelijkheid niet weigeren. Dat werknemer ten tijde van dit verzoek niet arbeidsongeschikt was, is geen redelijke weigeringsgrond, aangezien een werkgever ook de verplichting heeft uit hoofde van de Arbeidsomstandighedenwet en het goed werkgeverschap een beleid te voeren dat mede is gericht op voorkoming van ziekteverzuim. Werknemer heeft ervoor gekozen te blijven weigeren gevolg te geven aan het verzoek van AVR om de bedrijfsarts te bezoeken, terwijl AVR heel duidelijk in haar brieven aan werknemer heeft gecommuniceerd dat indien hij zou blijven weigeren, dit voor AVR aanleiding zou zijn om een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen. Werknemer mocht in redelijkheid niet weigeren om een andere bedrijfsarts te bezoeken, maar daartegenover staat dat AVR onvoldoende duidelijk aan werknemer heeft gecommuniceerd waarom zij erop stond dat hij een andere bedrijfsarts dan dr. Borgia zou bezoeken. Gelet op het voorgaande is de weigering van werknemer om de bedrijfsarts te bezoeken in de gegeven omstandigheden - ook in combinatie met de eerdere gedragingen - onvoldoende zwaarwegend om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen te kunnen leiden. Wel is de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord geraakt door de handelwijze en gedragingen van werknemer. Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 29-04-2016

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2016:1230

**Zaaknummer:** 200.178.880/01

**Rechters:** C.J. Frikkee, M.J. van der Ven en C.A. Joustra

**Advocaten:** N. Mauer en B.M. Voogt

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW