

RECHTSPRAAK

Stichting St. Anna Zorggroep/werknemer

Ondanks afwijzing verzoek UWV en herhaald verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst, oordeelt het hof dat geen sprake is van een duurzame verstoring van de arbeidsverhoudingen.

(Zie ook AR 2015-1044.) Werknemer (geboren 1961) is sinds 1 april 1977 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij St Anna en laatstelijk werkzaam in de functie van medewerker bewaking en receptie/portier. Werknemer voert zijn functie zelfstandig uit. Op 15 augustus 2014 krijgt werknemer een officiële waarschuwing omdat hij meermalen slapend/indommelend is aangetroffen op het werk. Nadat werknemer op 29 november wederom slapend is aangetroffen, stuurt de werkgever aan op beëindiging van het dienstverband middels een vaststellingsovereenkomst. Werknemer stelt zich op het standpunt dat werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden door de werkomstandigheden niet optimaal te maken (te warm, geen frisse lucht, geen prikkels wakker te blijven). Na diverse besprekingen met advocaten en mediation, stelt werkgever werknemer vanaf 21 april 2015 vrij in afwachting van de UWV-procedure. Werknemer vorderde wedertewerkstelling. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Het hof oordeelde eerder dat van een goed werkgever mag worden gevergd dat hij de werknemer de mogelijkheid biedt de overeengekomen arbeid te verrichten, tenzij er een redelijke en voldoende zwaarwegende grond is om de werknemer die mogelijkheid te onthouden (vgl. Hof 's-Hertogenbosch 3 februari 2015, ECLI:NL:GHSHE:2015:329). Omdat werkgever een ontbindingsverzoek had ingediend is de zaak aangehouden. Het UWV heeft bij beslissing van 14 juli 2015 de ontslagvergunning geweigerd. Het hof heeft de tewerkstelling toegewezen. Thans staat het ontbindingsverzoek centraal. In dit geschil staat de vraag centraal of sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd deze arbeidsverhouding te laten voortduren.

Het hof oordeelt als volgt. Zelfs nadat zowel het UWV als de kantonrechter in eerste aanleg uitdrukkelijk hadden overwogen dat zij maatregelen moest treffen om tot herstel van de arbeidsrelatie te komen, heeft de stichting nagelaten zulke maatregelen te treffen. In plaats daarvan heeft de stichting, nadat zij hem op 21 april 2015 had vrijgesteld van werkzaamheden, werknemer pas weer tot het werk toegelaten na het daartoe strekkende arrest van het hof van 8 maart 2016. Naar het oordeel van het hof had de stichting zich meer inspanningen moeten en kunnen getroosten om tot herstel van de arbeidsverhouding te komen. Zij had bijvoorbeeld

(meer) gesprekken met de groepsleider beveiliging en werknemer kunnen initiëren om hun relatie te verbeteren of een verbetertraject met behulp van een coach kunnen inzetten. De door de stichting gestelde, als belemmerend ervaren, wijze van communiceren van werknemer (zelf niet reageren in een gesprek, derden voor hem het woord laten doen, na een gesprek reageren per e-mail) staat hieraan niet zonder meer in de weg. Het feit dat de arbeidsverhouding nu al lange tijd slecht is, moet, gelet op het voorgaande, voor een belangrijk deel worden toegeschreven aan de houding van de stichting. Het is het hof onvoldoende gebleken dat herstel van de verhoudingen onmogelijk is en dus de verstoring van de arbeidsverhoudingen zodanig duurzaam is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-05-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:2104

Zaaknummer: 200.183.819/01

Rechters: M.J.H.A. Venner-Lijten, J.W. van Rijkom en R.J.M. Cremers

Advocaten: D.A. Witberg en D.M. Schipper

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:683 BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW