

RECHTSPRAAK

werknemer/Napco Beds B.V.

Wel of geen ontslag op staande voet gegeven? Verstoorde arbeidsrelatie tussen financieel manager en directeur. Situatieve arbeidsongeschiktheid. Geen ernstige verwijtbaarheid werkgever.

Werknemer is financieel manager bij Napco tegen een beloning van € 7.250 per maand. Werknemer uit zijn onvrede over de wijze waarop het MT functioneert. In een vergadering op 1 oktober 2015 lopen de gemoederen tussen werknemer en de directeur zo hoog op dat werknemer de vergadering verlaat en daarna zijn sleutels inlevert. Volgens werknemer is hij op staande voet ontslagen. Volgens Napco heeft werknemer ontslag genomen. Op 27 oktober 2015 meldt werknemer zich – voor de vorm – ziek. Werknemer heeft vervolgens in eerste aanleg een billijke vergoeding ex artikel 7:681 BW jo. onregelmatige opzeggingsvergoeding ex artikel 7:672 BW en de contractuele ontslagvergoeding verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer noch Napco de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, zodat de verzoeken moeten worden afgewezen. Wel acht de kantonrechter termen aanwezig de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW). Werknemer stelt zich in hoger beroep op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd op 1 oktober en verzoekt betaling van loon tot einde arbeidsovereenkomst, alsmede een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van Napco.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat uit HR 27 juni 2008 (ECLI:NL:HR:2008:BC7669) volgt dat in een geval waarin de werknemer zich erop beroept dat hij als gevolg van situatieve arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht en over de betrokken periode doorbetaling van zijn loon vordert, de werknemer feiten en omstandigheden zal moeten stellen en zo nodig aannemelijk zal moeten maken die tot het oordeel kunnen leiden dat in die periode de arbeidsomstandigheden, door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen, voor hem zodanig waren dat, met het oog op de (dreiging van) psychische of lichamelijke klachten, van hem redelijkerwijs niet kon worden gevergd dat hij zijn werkzaamheden zou verrichten. De Hoge Raad heeft daarbij aangetekend dat de werknemer in een zodanig geval van situatieve arbeidsongeschiktheid in beginsel gehouden is alle medewerking te verlenen aan inspanningen die erop gericht zijn de oorzaken daarvan weg te nemen. Naar het oordeel van het hof is eerst vanaf 23 november 2015 sprake van een risicoverschuiving van werknemer naar Napco. Voor die tijd heeft werknemer zelf onvoldoende gedaan om werk te verrichten.

Het verzoek om een billijke vergoeding zal worden afgewezen nu het hof geen ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever heeft kunnen vaststellen. Dat Napco op enkele momenten gehandeld heeft in strijd met hetgeen een goed werkgever betaamt, brengt nog niet met zich dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dat geleid heeft tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW. Daartoe zijn te weinig concrete relevante feiten en omstandigheden aangevoerd. De omstandigheden dat werknemer geen transitie- en evenmin de contractuele vergoeding toekomt en dat hij geen WW-rechten heeft opgebouwd, zijn daartoe niet toereikend. Dat hij door het aanvaarden van de baan bij Napco als zzp'er zijn netwerk niet heeft kunnen onderhouden, zoals hij heeft aangevoerd, is volstrekt onvoldoende onderbouwd. Dat Napco bewust heeft aangestuurd op verstoring van de arbeidsrelatie is niet gebleken. Ook als juist zou zijn dat de directeur werknemer niet in de vergadering van 1 oktober 2015 ten overstaan van zijn collega's had moeten bevragen omtrent de overmaking van een bedrag naar zijn eigen rekening, dan nog was het vertrek – van ontslag was immers geen sprake zoals in rechte vaststaat – en de handelwijze van werknemer daarna een overtrokken reactie. Van een van de door de wetgever genoemde voorbeelden in de memorie van toelichting (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34 e.v.) van ernstig verwijtbaar handelen is, anders dan werknemer kennelijk veronderstelt, ook geen sprake. Van laakbaar gedrag van de werkgever waardoor een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan hetgeen onvermijdelijk tot het ontslag van de werknemer leidde, is immers niet gebleken. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden waarbij is overwogen dat juist van Napco niet kon worden gevergd dat deze werd voortgezet. Daarbij heeft de kantonrechter overwogen, samengevat, dat de uitlatingen van werknemer hebben bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-08-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:6792

Zaaknummer: 200.190.011

Rechters: M.F.J.N. van Osch, M.E.L. Fikkers en O.E. Mulder

Advocaten: G.J.M. Philipsen en A.J.H. Rutten

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:683 BW