

RECHTSPRAAK

werkneemster/FNV

Ontbinding arbeidsovereenkomst zieke werknemer wegens verstoorde arbeidsverhouding: 15 maanden heimelijk gesprekken opnemen en fantaseren over vermoorden leidinggevende.

Werkneemster (geboren 1982) is in 2008 in dienst getreden van FNV, laatstelijk als juridisch medewerker. In 2014 heeft haar leidinggevende werkneemster aangesproken op het verzuimgedrag. Werkneemster is kort daarna langdurig uitgevallen wegens ziekte. FNV heeft werkneemster diverse keren uitgenodigd voor een gesprek om te praten over de re-integratie. Steeds zonder succes. FNV verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Uit het verweerschrift van werkneemster (met zelfstandig tegenverzoek) volgt tevens het beeld dat werkneemster fantasieën blijkt te hebben gehad waarin ze haar leidinggevende iets aandoet, waaronder moord, en dat zij alle gesprekken sinds 3 september 2014 heeft opgenomen, buiten medeweten van haar gesprekspartners, met de kennelijke bedoeling haar standpunten in een eventuele rechtszaak te onderbouwen. Volgens FNV dient zij te waken voor de veiligheid van al haar werknemers zodat van haar in redelijkheid niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter het verzoek tot ontbinding op de g-grond toegewezen en de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden (met inachtneming van de opzegtermijn) met ingang van 1 maart 2016. Verder heeft de kantonrechter FNV veroordeeld een transitievergoeding te betalen van € 9.977 bruto en bepaald dat partijen de eigen proceskosten dragen.

Het hof oordeelt als volgt. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat uit bovengenoemde omstandigheden blijkt van een ernstige vertrouwensbreuk tussen FNV en werkneemster. De uitlatingen in het verweerschrift van werkneemster zijn ter kennis gekomen van haar leidinggevende en zijn door deze als bedreigend ervaren, zo heeft FNV onweersproken gesteld. Naar het oordeel van het hof zijn de uitlatingen van dien aard, dat zij een gevoel van bedreiging opwekken. Dat zij zo niet zijn bedoeld, aldus werkneemster, doet hier niet aan af. Uit het feit dat werkneemster gedurende vijftien maanden elk gesprek heeft opgenomen, buiten medeweten van haar gesprekspartners om en ongeacht welke gesprekspartner, teneinde in een eventuele procedure te kunnen bewijzen dat FNV met haar omgaat op een wijze die niet door de beugel kan, spreekt naar het oordeel van het hof een diepgeworteld wantrouwen van werkneemster jegens FNV. Het hof is van oordeel dat de verstoring niet alleen ernstig is, maar ook duurzaam, gelet op de lange tijd dat werkneemster heimelijke opnames heeft gemaakt van de gesprekken. Maar ook als de verstoring wel ernstig maar niet als duurzaam verstoord zou moeten worden aangemerkt, dan kan de arbeidsrelatie ook

worden beëindigd als de ernst daarvan zodanig is, dat voortzetting in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. Naar het oordeel van het hof is ook daarvan in dit geval sprake en kan het feit dat er, sinds het opkomen van de gronden voor de verstoring, geen pogingen zijn gedaan om te komen tot herstel van de arbeidsrelatie, niet met succes aan FNV worden tegengeworpen. Evenmin is aan FNV in dit verband tegen te werpen dat zij niet heeft toegestaan werkneemster op een andere vestiging te laten re-integreren. FNV heeft gesteld dat werkneemster niet goed functioneerde in haar nieuwe functie, dat functioneringsproblematiek aangepakt wordt op de locatie waar de werknemer werkt, dat overplaatsing eerst dan aan de orde is, wanneer objectief wordt vastgesteld dat werkhervatting op de eigen locatie niet mogelijk is en dat er daarnaast geen formatieruimte was op andere locaties. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is in het onderhavige geval het gevolg van een verstoorde arbeidsverhouding, veroorzaakt doordat werkneemster ervan blijk gegeven heeft fantasieën te hebben gehad waarin zij haar leidinggevende iets aandoet en gesprekken te hebben opgenomen buiten medeweten van haar gesprekspartners, met de kennelijke bedoeling haar standpunten in een eventuele rechtszaak te onderbouwen. Met andere woorden, de verhouding is niet verstoord doordat FNV zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen, maar door verklaringen en gedragingen van werkneemster zelf. De ontbinding is dus niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van FNV. Alleen daarom al kan het verzoek van werkneemster tot een billijke vergoeding niet worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-07-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:3774

Zaaknummer: 200.189.389/01

Rechters: M.J.H.A. Venner-Lijten, M. van Ham en P.P.M. Rousseau

Advocaten: L.C.J. Sars en M. Stevens

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:683 BW en 7:67o BW