

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

G-grond: aan wie verstoring arbeidsverhoudingen valt te wijten is niet relevant. Leidinggevende uitmaken voor 'sukkel' leidt tot verstoorde arbeidsverhouding.

(Hoger beroep van AR 2016-0953.) Werknemer is op 17 april 1989 bij werkgeefster in dienst getreden. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van operator effluent plant. Op 20 november 2015 is geconstateerd dat werknemer overuren heeft gemaakt zonder voorafgaande toestemming. Werknemer wenst dat deze overuren worden uitbetaald. Vervolgens is hierover een conflict ontstaan. Op 4 januari 2016 verstuurt werknemer aan zijn leidinggevende een e-mailbericht met als onderwerp: 'Dat was geen overwerk sukkel. RE: zondag 3/1'. Naar aanleiding van dit taalgebruik is werknemer op non-actief gesteld. Vervolgens is op initiatief van werkgeefster een mediationtraject gestart. Dit traject is zonder positief resultaat beëindigd. De kantonrechter heeft op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbonden. De kantonrechter komt tot het oordeel dat een situatie van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever zich hier niet voordoet. Daartoe wordt overwogen dat uit de inhoud van het dossier, alsmede uit hetgeen door werkgeefster ter zitting naar voren is gebracht, volgt dat werkgeefster heeft gepoogd meermalen het gesprek met werknemer aan te gaan, teneinde tot een oplossing te komen ter zake van het conflict met betrekking tot overuren. Werknemer voelde zich echter reeds miskend. Uit de omstandigheden zoals die uit het dossier blijken, volgt dat daardoor met hem geen zinvol gesprek mogelijk was. Werknemer bezigde steeds opnieuw onwelvoeglijk taalgebruik, hetgeen langdurig door werkgeefster gedoogd werd, maar uiteindelijk heeft geleid tot een non-actiefstelling. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Voor de vraag of sprake is van een voldragen g-grond, acht het hof niet relevant aan wie te wijten is dat de verhoudingen verstoord zijn geraakt. Het gaat er dus in de eerste plaats om óf de verhoudingen zijn verstoord, niet door wie deze zijn verstoord. Daarbij tekent het hof aan dat, wanneer uit de feiten en omstandigheden volgt dat de verstoring van de verhoudingen is gecreëerd met het uitsluitende doel een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te forceren op de g-grond, dat niet 'beloond' mag worden door toekenning van een dergelijk verzoek. Het hof is van oordeel dat werknemer met deze uitlatingen de verhoudingen tussen partijen zo zeer onder druk heeft gezet, dat van werkgeefster redelijkerwijs niet meer kon worden verlangd moeite te doen om de verhoudingen weer te normaliseren. Uit het voorgaande blijkt dat de kantonrechter terecht tot het oordeel is gekomen dat de verhouding ernstig en duurzaam was verstoord. Dat die

verstoring is opgetreden in een relatief korte periode wanneer die periode wordt afgezet tegen de duur van het dienstverband is juist, maar dat maakt niet dat de verstoring niet duurzaam was. Daarvoor is de verstoring van de relatie te ernstig. Het aandeel van werknemer in de verstoring van de arbeidsverhoudingen is zodanig dat reeds daardoor geen sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-11-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:5002

Zaaknummer: 200.196.162/01

Rechters: M. van Ham, A.J. Henzen en P.P.M. Rousseau

Advocaten: E.F. Gomes en R.L.H. Boas

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