

RECHTSPRAAK

werkneemster/de stichting

‘Pesten is het zelfde als de Jodenvervolging in de Tweede Wereldoorlog’ leidt tot g-grond. Geen billijke vergoeding. Ontbinding tegen eerdere datum is niet mogelijk.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2006 in dienst getreden bij werkgever in de functie van Docent lerarenopleider Frans. Haar brutoloon bedroeg (laatstelijk) € 4868,56 per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en 8,3% eindejaarsuitkering, bij een fulltime dienstverband. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Hoger Beroepsonderwijs (CAO HBO) van toepassing, alsmede het reglement Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (ZAHBO). Werkneemster is vóór 18 november 2010 in totaal twaalf maal uitgevallen wegens ziekte, als gevolg waarvan zij ruim 500 dagen haar werk geheel of gedeeltelijk niet heeft kunnen verrichten. Bij deze ziekmeldingen speelde een conflict over een (in haar ogen) te groot takenpakket van werkneemster een grote rol. Op 18 november 2010 is werkneemster wederom uitgevallen wegens ziekte. Deze ziekte is (mede) werkgerelateerd. Sindsdien is sprake geweest van diverse ziekteperiodes waarbinnen werkneemster afwisselend geheel dan wel gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geweest. Na een eerste ontslagbesluit dat daarna is in getrokken heeft een tweede ontslag plaatsgevonden. Tegen beide oordelen heeft werkneemster bezwaar gemaakt bij de Commissie van beroep. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de opzegging vernietigd moet worden wegens een ongeldig ontslagbesluit. De kantonrechter was voorts van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen op grond waarvan de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden. Uit de in het geding gebrachte stukken blijkt dat er tussen partijen al jaren verschil van inzicht bestaat omtrent de (oorzaak van de) arbeidsongeschiktheid van werkneemster en de te ontplooiën re-integratieactiviteiten door elk van partijen. Mediation heeft niet tot een oplossing van het conflict geleid. De kantonrechter acht in het licht van de in de procedure ingenomen standpunten een zinvolle samenwerking tussen partijen niet meer mogelijk. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 juli 2016.

Oordeel gerechtshof

Het hof oordeelt als volgt.

Verstoorde arbeidsrelatie

Onder verwijzing naar hetgeen werkneemster zelf heeft aangevoerd onder de titel 'Pesten is het zelfde als de Jodenvervolging in de Tweede Wereldoorlog' en onder meer een vergelijking maakt met een lerares die zelfmoord pleegde omdat zij niet opgewassen was tegen het onophoudelijk gepest van haar collega's, acht het hof het weinig geloofwaardig dat werkneemster nog prima aan de slag zou kunnen bij werkgever. Een en ander duidt op een zeer ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft dan ook de arbeidsovereenkomst terecht ontbonden.

Billijke vergoeding?

Het hof stelt voorop dat het handelen van werkgever ten opzichte van werkneemster gedurende de duur van het dienstverband niet vlekkeloos is te noemen. Met name de moeizame re-integratie, loonsanctie UWV en onhoudbare ontslagaanzegging zijn hier voorbeelden van. Het hof is alles afwegende van oordeel dat op grond van de voorliggende stukken niet kan worden gesteld dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de ernstig en duurzaam verstoorte arbeidsverhouding zoals die ten tijde van de beslissing van de kantonrechter bestond het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Een bijzonder punt van aandacht is het pestgedrag dat werkneemster werkgever c.q. een groot aantal collega's en bestuursleden van werkgever verwijt en de PTSS-stoornis die zij dientengevolge stelt te hebben opgelopen.

Ontbinding tegen eerdere datum in appel niet mogelijk

In incidenteel appel stelt werkgever dat de kantonrechter ten onrechte de door werkgever gevraagde verkorting van de opzegtermijn heeft afgewezen en de arbeidsovereenkomst tegen een te late datum heeft ontbonden. Zij vordert dat het hof alsnog de arbeidsovereenkomst tegen een eerdere datum ontbindt. Ter zitting van het hof heeft de advocaat van werkgever desgevraagd verklaard dat zij zich ervan bewust is dat een ontbinding met terugwerkende kracht niet mogelijk is, doch dat werkgever vasthoudt aan het verzoek omdat een en ander juridisch niet uitgekristalliseerd zou zijn. Het hof oordeelt dat wet (art. 6:269 BW) en jurisprudentie (HR 26 mei 1966, NJ 1966/345, HR 27 februari 1987, NJ 1987/987 en HR 26 november 1999, NJ 2000/201) zich tegen een ontbinding van een arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht verzetten, zodat het primaire verzoek van werkgever reeds daarop afstuit. De subsidiaire verzoeken komen de facto eveneens neer op een ontbinding van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht en delen dan ook het lot van het primaire verzoek. Het incidenteel appel faalt reeds op deze grond, zodat het hof de grieven waarop het berust niet afzonderlijk behoeft te behandelen. Het hof volstaat ermee dat uit het voorgaande blijkt dat het hof van oordeel is dat beide partijen hun aandeel hebben gehad in het ontstaan van de onwerkbaar arbeidsverhouding en dat het hof het standpunt van werkgever dat bovenal werkneemster daaraan schuld heeft, niet onderschrijft.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:511

Zaaknummer: 200.193.330

Rechters: E.B. Knottnerus, I.A. Katz-Soeterboek en J.H. Kuiper

Advocaten: H.J. van Amerongen en G.M. Gerdes

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