

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Grievens van werknemer tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding falen. Het handelen van werknemer zelf heeft geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding, niet het handelen van werkgever. Geen toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer en werkgever (kinderopvanginstelling) hebben op 1 juni 2009 een arbeidsovereenkomst gesloten, werknemer was laatstelijk werkzaam als pedagogisch medewerker. Op 24 maart 2014 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen. Op 25 oktober 2015 heeft werknemer ook een officiële waarschuwing ontvangen, vanwege het niet tijdig melden van verhindering voor het hervatten van het werk. Op 9 augustus 2016 heeft een nieuw incident plaatsgevonden. Werkgever heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van verwijtbaar handelen, subsidiair op grond van disfunctioneren en meer subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer is in hoger beroep gekomen en verzoekt – kort samengevat – herstel van de arbeidsovereenkomst of – indien de arbeidsovereenkomst niet wordt hersteld – een billijke vergoeding.

Oordeel

De grieven 1 tot en met 6 richten zich op verschillende gronden tegen het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie die ontbinding rechtvaardigt. Ten aanzien van de incidenten waarvan werkgever werknemer een verwijt maakt, oordeelt het hof als volgt. Gelet op de waarschuwingsbrief van 24 maart 2014, waarvan de juistheid door werknemer niet (gemotiveerd) is betwist, is komen vast te staan dat werknemer het incident in 2014 – dat betrekking had op een kind dat foto's had gemaakt van een ander kind dat geen onderbroek aan had – niet direct bij haar leidinggevende heeft gemeld en de gemaakte foto's zelf heeft verwijderd. Pas tien dagen na het incident heeft werknemer haar werkgever hierover geïnformeerd. Dit was nog eens twee dagen nadat een verontruste moeder had gebeld en werknemer desondanks haar leidinggevende niet vertelde dat zij van het incident afwist. Als goed werknemer had van werknemer verwacht mogen worden dat zij een dergelijk gevoelig liggend incident dat in de kern het vertrouwen raakt dat ouders in een instelling als werkgever stellen, direct bij haar leidinggevende zou melden. Vervolgens heeft zich in 2016 een tweede,

soortgelijk, seksueel getint incident voorgedaan waarbij door een kind wederom foto's zijn gemaakt van een ander kind dat geen onderbroek aan had. Pas anderhalf uur nadat het incident bij werknemer bekend werd, heeft zij haar leidinggevende geïnformeerd. Van werknemer had naar het oordeel van het hof, mede gelet op de eerdere waarschuwingsbrief, verwacht mogen worden dat zij dit incident direct bij haar leidinggevende had gemeld, alvorens zelf contact met de ouders te hebben. Het hof is van oordeel dat begrijpelijk is dat werkgever, gelet op het handelen van werknemer naar aanleiding van de incidenten, het vertrouwen in werknemer heeft verloren. Dat werknemer volhardt in haar stelling dat zij niets fout heeft gedaan, draagt bij aan het gebrek aan vertrouwen in werknemer. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding zodanig is, dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer heeft met haar grieven 8 en 9 aangevoerd dat de kantonrechter ten onrechte geen billijke vergoeding heeft toegekend en dat de ontbindingsdatum op 1 juni 2017 had moeten worden bepaald. Anders dan werknemer heeft betoogd, heeft niet het handelen van werkgever maar het handelen van werknemer zelf geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding. Voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer is derhalve geen aanleiding. Aangezien het hof van oordeel is dat van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever geen sprake is en werknemer niet heeft gesteld dat de arbeidsovereenkomst slechts tegen het eind van de kalendermaand kan worden ontbonden, faalt ook de grief die betrekking heeft op de ontbindingsdatum. Het hof komt tot de slotsom dat de bestreden beschikking dient te worden bekrachtigd en de verzoeken van werknemer zullen worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:2466

Zaaknummer: 5496030 \ VZ VERZ 16-21929

Rechters: C.J. Frikkee, S.R. Mellema en M.D. Ruizeveld

Advocaten: A.A. Slager en A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 8 sub c BW