

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Zorginstellingen

Schending van het verzuimprotocol, plaatsen van negatief Facebookbericht en een aanvaring met een collega onvoldoende voor ontbinding op grond van verwijtbaar handelen. Wel sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is op 15 januari 2015 in dienst getreden bij de Stichting. Werkneemster heeft zich op 25 juni 2015 ziek gemeld. Zij heeft tijdelijk aangepast werk verricht en heeft aangegeven niet terug te willen naar haar afdeling. De bedrijfsarts heeft werkneemster per 18 september 2015 arbeidsgeschikt geacht. Werkneemster kon hier niet mee instemmen en heeft zich wederom ziek gemeld. De Stichting heeft het loon van werkneemster opgeschort, waarna werkneemster een deskundigenoordeel heeft aangevraagd. De deskundige heeft geconcludeerd dat werkneemster niet geschikt was voor haar eigen werk per 18 september 2015. Loonbetaling is hervat en met terugwerkende kracht betaald. Werkneemster heeft op 16 november 2015 een officiële waarschuwing gehad voor het op onjuiste wijze indienen van een verlofaanvraag. Daarnaast wordt werkneemster mondeling gewezen op het verzuimreglement. Werkneemster werkt met ingang van 22 februari 2016 haar volledige uren op verschillende afdelingen. Er vinden gesprekken plaats tussen partijen over de (onjuiste) wijze van het opnemen van verlof en ziektedagen. Werkneemster krijgt daarnaast op 13 mei 2016 een waarschuwing voor het uitschelden van een collega. Verder heeft werkneemster een negatief bericht geplaatst op Facebook. Op 21 juli 2017 heeft de Stichting werkneemster een voorstel tot beëindiging van het dienstverband gedaan en aangekondigd anders een ontbindingsverzoek in te dienen. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van verwijtbaar handelen, maar geoordeeld dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster komt op tegen deze beslissing en vordert primair herstel van het dienstverband en subsidiair een billijke vergoeding. De Stichting verzoekt in incidenteel beroept dat werkneemster geen transitievergoeding toekomt en, voor zover geen sprake is van verwijtbaar handelen, de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Het hof oordeelt dat geen sprake is van verwijtbaar handelen, maar wel van een verstoorde

arbeidsverhouding. De Stichting heeft aan het ontbindingsverzoek drie redenen ten grondslag gelegd, namelijk (1) herhaaldelijke schending van het verzuimprotocol, (2) het plaatsen van het Facebookbericht door werknemster en (3) een aanvaring met een collega. Ten aanzien van de schending van de het verzuimprotocol oordeelt het hof dat werknemster het verzuimprotocol niet heeft nageleefd door zich ziek te melden bij een collega in plaats van bij haar eigen leidinggevende, maar dat deze schending niet van dien aard is dat op basis daarvan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen is gerechtvaardigd. Ook het plaatsen van het Facebookbericht rechtvaardigt niet een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen. Werknemeester laat zich weliswaar negatief uit over 'managers' maar er staat in het bericht niet dat werknemster in dienst was van de Stichting en ook is niet uit het bericht af te leiden dat werknemster doelde op de managers van de Stichting. Tegen de e-mail waarin de Stichting schrijft dat werknemster een collega heeft uitgescholden voor 'rotte vis' is door werknemster geen bezwaar gemaakt. Deze omstandigheden zijn echter onvoldoende voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen. Wel is naar het oordeel van het hof vast komen te staan dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. Mede door het Facebookbericht en het incident met de collega is te begrijpen dat de Stichting het vertrouwen in werknemster heeft verloren. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-02-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:181

Zaaknummer: 200.230.418

Rechters: S.R. Mellema, M.J. van Cleef-Metsaars en M.J. van der Van

Advocaten: L. Hennink en F.B. van Batenburg

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b lid 8 sub b BW en 7:673 lid 7 sub c BW