

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Sprake van een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. Geen ernstige verwijtbaarheid door werknemer. Bewijsopdracht voor werknemer met betrekking tot ernstige verwijtbaarheid werkgever.

Feiten

Werknemer is op 20 augustus 1984 bij Scholengemeenschap De Rooi Pannen (hierna: De Rooi Pannen) in dienst getreden. Werknemer maakt deel uit van het managementteam (hierna: MT) van de afdeling Horeca Eindhoven. In een gesprek op 4 april 2017 is werknemer door De Rooi Pannen met onmiddellijke ingang op non-actief gezet. De reden hiervoor was gelegen in het feit dat de directeur van de afdeling Horeca Eindhoven de samenwerking met werknemer in het MT niet meer zag zitten en dat de aanwezigheid van werknemer niet langer wenselijk was. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. Ten aanzien van de op non-actiefstelling heeft De Rooi Pannen werknemer uitgenodigd voor een gesprek. Tijdens dit gesprek is aan werknemer gemeld dat voor hem gezocht zal worden naar een docentenfunctie binnen De Rooi Pannen en dat zijn salaris vanaf het moment dat die functie beschikbaar is, zal worden aangepast. Begin 2018 heeft De Rooi Pannen onregelmatigheden in de administratie van leerlingenhandtekeningen ontdekt. De Rooi Pannen heeft werknemer hiervoor (mede)aansprakelijk gehouden. De bedrijfsarts heeft werknemer per 1 mei 2018 volledig hersteld geacht. De Rooi Pannen heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond of de g-grond. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen.

Oordeel

Werkgever maakt werknemer vele verwijten, uiteenlopend in ernst. Werknemer betwist dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan deze verwijten. De vraag of deze verwijten terecht zijn, kunnen in dit kader onbesproken blijven. In ieder geval zijn deze verwijten zodanig ernstig van aard dat deze, vanuit het perspectief van werkgever gezien, leiden tot het oordeel dat het vertrouwen in werknemer volledig is verdwenen. Ook werknemer uit verwijten jegens werkgever. Het hof is van oordeel dat deze verstoring inmiddels als duurzaam moet worden beschouwd en dat herstel daarvan onmogelijk is geworden. Het hof acht de situatie te zeer geëscaleerd om nog met behulp van mediation op te lossen. Werkgever maakt werknemer allerlei verwijten die betrekking hebben op zijn functioneren en de samenwerking binnen het MT. Als het hof ervan uitgaat dat de door werkgever gemaakte verwijten juist zijn, dan heeft werknemer daardoor verwijtbaar gehandeld, maar niet zodanig verwijtbaar dat dit als 'ernstig verwijtbaar' moet worden aangemerkt in de zin van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW. Dat

is ook niet het geval wanneer deze verwijten samen en in onderling verband met elkaar worden beschouwd. Het hof is van oordeel dat het werkgever op zichzelf niet kwalijk kan worden genomen dat hij streeft naar een einde van de arbeidsovereenkomst. Dat is zijn goed recht. Evenmin kan het werkgever kwalijk worden genomen dat hij na het vonnis in kort geding van 30 augustus 2018 werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn functie uit te voeren. De vordering van werknemer tot tewerkstelling was immers afgewezen. De op non-actiefstelling die ruim een jaar eerder had plaatsgevonden was abrupt, maar niet zo verwijtbaar, dat dit een ernstige verwijtbaarheid oplevert in de hiervoor genoemde zin. Wat het hof wel ernstig verwijtbaar acht, is het lekken van de naam van werknemer naar de pers. Werknemer is daardoor publiekelijk in verband gebracht met fraude en vanwege het feit dat dit via het internet bekend is, blijft dit aan hem kleven en is sprake van imagoschade waar werknemer niet meer van af komt. In dit verband acht het hof zeer relevant dat geen sprake is geweest van persoonlijk gewin of voordeel, terwijl deze kwestie maakt dat de kansen van werknemer op een andere baan in de onderwijswereld aanzienlijk zijn verkleind. Voor de mate waarin de verwijtbaarheid in aanmerking moet worden genomen, acht het hof wel van belang of werknemer bekend was met de zogenoemde handtekeningenkwestie en of hij daar een actieve rol in heeft gehad. Wanneer dat het geval is geweest, dan heeft werknemer immers een belangrijk aandeel gehad in de verstoring van de arbeidsrelatie. Volgens werknemer heeft werkgever naar aanleiding van de bestreden beschikking tijdens een personeelsbijeenkomst een oproep gedaan om 'belastend materiaal' over hem te verzamelen en te verstrekken. Het hof is van oordeel dat werkgever zich daarvan had dienen te onthouden. Werkgever heeft daardoor een onwerkbaar situatie gecreëerd, waardoor de vertrouwensbreuk onherstelbaar werd. Daarmee werd een terugkeer naar de werkplek feitelijk onmogelijk. Het hof is van oordeel dat dit werkgever ernstig te verwijten valt. Werkgever heeft betwist dat dit zo is gebeurd. Werknemer zal dit moeten bewijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3817

Zaaknummer: 200.260.741_01

Rechters: M. van Ham, M.E. Smorenburg en R.J. Voorink

Advocaten: J. Jacobs en G.J. van den Hoven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW