

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Aanhouding en bewijsopdracht ten aanzien van een incident tussen werknemer en een collega.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 1992 in dienst bij werkgever. Op 1 mei 2019 heeft zich tussen een medewerkster van personeelszaken en werknemer een incident voorgedaan. Na afloop van dit incident is werknemer onwel geworden en met hartklachten in het ziekenhuis opgenomen. Op 10 mei 2019 heeft werkgever, toen werknemer zich nog in het ziekenhuis bevond, hem een brief gestuurd inhoudende dat hij vrijgesteld werd van arbeid en dat werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou indienen. De kantonrechter heeft deze ontbinding toegewezen, zonder toekenning van een billijke vergoeding. In hoger beroep verzoekt werknemer herstel van de arbeidsovereenkomst, dan wel een billijke vergoeding.

*Oordeel**Ontbinding*

Allereerst oordeelt het hof dat, in tegenstelling tot hetgeen werknemer aanvoert, aan de ontbinding geen opzegverbod wegens ziekte in de weg stond. Het verzoek had niets van doen met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Voorts wenst het hof nader te onderzoeken wat er op 1 mei 2019 is voorgevallen. Werkgever heeft zich op het incident beroepen ter onderbouwing van zijn stelling dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding. Dat betekent dat werkgever de bewijslast heeft. Het hof zal werkgever opdragen bewijs te leveren van het incident d.d. 1 mei 2019. Wanneer de door werkgever gegeven lezing van het gebeuren op 1 mei 2019 komt vast te staan, dan is het hof van oordeel dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht wegens een verstoorde arbeidsrelatie heeft ontbonden. In dat geval hoefde werkgever geen gesprekken meer te voeren of mediation te beproeven om de verhouding te verbeteren. Gelet op de ernst van de gedraging hoefde werkgever in die situatie geen pogingen meer te doen om de relatie te verbeteren. Herplaatsing lag in dat geval om diezelfde reden niet in de rede. Wanneer werkgever niet slaagt in de bewijslevering, dan valt zijn belangrijkste reden voor de ontbinding weg. Dat het arbeidsverleden van werknemer bij werkgever niet vlekkeloos was, was dan onvoldoende voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarvoor zijn die verwijten van te lang geleden. In dat geval zal het hof zich gesteld zien voor de vraag of de arbeidsovereenkomst moet worden hersteld of dat aan werknemer een billijke vergoeding toegekend moet worden. Het hof houdt die beslissing aan tot na bewijslevering.

Vergoedingen

Het hof overweegt dat hoger beroep ook is bedoeld om in eerste aanleg gemaakte fouten te herstellen. Het staat werknemer dus vrij om in hoger beroep een hogere transitievergoeding te verzoeken. Het hof acht het in hoger beroep verzochte bedrag aan transitievergoeding toewijsbaar. Of werkgever het hogere bedrag aan transitievergoeding moet voldoen, zal afhankelijk zijn van de vraag of de arbeidsovereenkomst al dan niet hersteld moet worden. Ook zal het hof de beslissing ten aanzien van de billijke vergoeding aanhouden tot na de bewijslevering.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-11-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:3639

Zaaknummer: 200.277.627/01

Rechters: M. van Ham, J.M.H. Schoenmakers en A.J. van de Rakt

Advocaten: J.J.R. Albicher en A.P.E. de Brouwer

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 7:683 BW