

RECHTSPRAAK

Fastfoodrestaurant heeft zich niet als goed werkgever gedragen door dienstverband van rechtswege te laten eindigen. Werknemer mocht er bij blijvend goed functioneren op vertrouwen dat na afloop van het vijfde contractjaar de tijdelijke arbeidsovereenkomst – voor onbepaalde tijd – zou worden voortgezet.*Feiten*

Werknemer is vanaf 17 november 2009 tot 17 november 2014 bij KFC Holdings B.V. (hierna: KFC) in dienst geweest op basis van vijf elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor de bepaalde tijd van telkens een jaar. Sinds 9 september 2013 bekleedde werknemer de functie van shiftmanager. Op 13 maart 2014 heeft KFC werknemer op staande voet ontslagen vanwege gestelde seksuele intimidatie van een vrouwelijke collega op 13 februari 2014 ('het kusincident') en andere signalen van ongeoorloofd gedrag. De gemachtigde van werknemer heeft bij brief van 18 maart 2014 de nietigheid van het ontslag ingeroepen, waarna KFC een voorwaardelijk ontbindingsverzoek heeft ingediend, primair gebaseerd op de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde dringende redenen. In de ontbindingsprocedure is na getuigenverhoor gebleken dat werknemers van KFC werknemer valselijk hebben beschuldigd. KFC heeft toen het ontslag op staande voet ingetrokken. Werknemer heeft zich op 16 juli 2014 – tegen welke dag hij was opgeroepen om het werk te hervatten – met psychische klachten ziek gemeld. KFC heeft de arbeidsovereenkomst niet verlengd, zodat deze van rechtswege is geëindigd op 17 november 2014. Werknemer heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat KFC jegens hem is tekortgeschoten in haar verplichting tot goed werkgeverschap door hem niet per 17 november 2014 een vaste arbeidsovereenkomst aan te bieden. Ook heeft hij veroordeling van KFC gevorderd tot vergoeding van materiële en immateriële schade. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer bestrijdt dit oordeel in hoger beroep, onder handhaving van zijn vordering.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Goed werkgeverschap: ontslag op staande voet/voorwaardelijk ontbindingsverzoek

Allereerst is in geschil of het vereiste van goed werkgeverschap KFC ervan had moeten weerhouden werknemer na een op non-actiefstelling op staande voet te ontslaan en een voorwaardelijk ontbindingsverzoek in te dienen. Deze kwestie kan volgens het hof niet los worden gezien van de vraag of KFC een voldoende zorgvuldig onderzoek heeft gedaan naar de

gegrondheid van de door de verschillende werknemers van KFC over het gedrag van werknemer geuite klachten. Het hof stelt voorop dat weliswaar achteraf is gebleken dat de geuite beschuldigingen vals waren, maar dit betekent niet dat dit aanstonds voor KFC kenbaar had moeten zijn. Werknemer onderkent ook dat KFC de beschuldigingen serieus mocht nemen. Het hof is bovendien van oordeel dat het door KFC verrichte onderzoek voldoende zorgvuldig heeft plaatsgevonden. Er zijn meerdere gesprekken gevoerd met medewerkers, er zijn schriftelijke verklaringen afgelegd en op twee momenten in maart 2014 hebben wederhoorgesprekken met werknemer plaatsgevonden. KFC heeft naar het oordeel van het hof aldus voldoende zorgvuldig onderzoek gedaan. Voorts heeft zij op basis van de uitkomsten en de volharding van de medewerkers in hun verklaringen op dat moment in redelijkheid kunnen menen dat het gestelde 'kusincident' daadwerkelijk had plaatsgevonden. Niet gezegd kan daarom worden dat KFC zich met de op non-actiefstelling, het ontslag en het voorwaardelijk ontbindingsverzoek niet als een goed werkgever jegens werknemer heeft gedragen.

Goed werkgeverschap: niet verlengen arbeidsovereenkomst

Werknemer stelt verder de vraag aan de orde of het vereiste van goed werkgeverschap meebrengt dat KFC na de intrekking van het ontslag de met hem gesloten arbeidsovereenkomst had moeten verlengen. Het vereiste van goed werkgeverschap brengt mee dat een werkgever rekening moet houden met de redelijke belangen van de werknemer. In een geval als het onderhavige, waarin werknemer al meer dan vier jaar op basis van tijdelijke contracten bij KFC werkzaam was en de arbeidsrelatie dus tot op zekere hoogte duurzaam was geworden, mocht werknemer er bij blijvend goed functioneren in beginsel op vertrouwen dat KFC na afloop van het vijfde contractjaar de arbeidsovereenkomst – voor onbepaalde tijd – zou voortzetten. KFC heeft betoogd dat zij niet gehouden was de arbeidsovereenkomst voort te zetten omdat werknemer niet goed functioneerde. Gesteld noch gebleken is dat werknemer – op wie ter zake de bewijslast rust – niet goed functioneerde. Het hof acht de betwisting van KFC ontoereikend. Het moet er dan ook voor worden gehouden dat, zoals ook in de ontslagbrief is te lezen, de beslissing om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen enkel was gelegen in de in februari en maart 2014 aan het adres van werknemer geuite beschuldigingen. Nu die reden is weggefallen, is het hof van oordeel dat werknemer mocht verwachten dat de arbeidsovereenkomst zou worden voortgezet. KFC heeft zich niet als goed werkgever gedragen door het dienstverband van rechtswege te laten eindigen. Het hof stelt werknemer in de gelegenheid de door hem gestelde schade nader te onderbouwen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:4128

Zaaknummer: 200.180.971/01

Rechters: D. Aarts, C.J. Frikkee en F. Damsteegt-Molier

Advocaten: Y.K. de Boer en S.M. Pieroelie

Wetsartikelen: 7:611 BW