

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever ook in hoger beroep afgewezen. Er is geen reden te oordelen dat het geschil over het al dan niet bestaan van de arbeidsovereenkomst aan werknemer is te verwijten, laat staan ernstig te verwijten. Ontbindingsgronden niet steeds afzonderlijk toegelicht en onderbouwd.

Feiten

Werknemer is op 12 oktober 2015 voor onbepaalde tijd bij Xfluence Interim Services B.V. (hierna: Xfluence) in dienst getreden in de functie van accountmanager/Resource Officer. Op 2 augustus 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Hij is toen door de arboarts volledig arbeidsongeschikt geacht. Ten tijde van de mondelinge behandeling was werknemer nog steeds, maar nu gedeeltelijk, arbeidsongeschikt: hij wordt in staat geacht voor 2 uren per dag te werken. De arbeidsongeschiktheid is niet arbeidsgerelateerd. Tussen partijen is geprocedeerd over de vraag of werknemer na 28 juni 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst bij Xfluence in dienst was. De kantonrechter Rotterdam heeft in een vonnis van 8 augustus 2021 geoordeeld dat sprake was van een arbeidsovereenkomst en de daarop gebaseerde vorderingen van werknemer toegewezen. De door Xfluence geëntameerde hoger beroepsprocedure loopt nog. In de onderhavige zaak is in geschil of – ervan uitgaande dat tussen partijen nog sprake is van een arbeidsovereenkomst – de arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van Xfluence afgewezen. Het betrof een voorwaardelijk verzoek voor het geval dat in de bodemprocedure in hoger beroep tussen partijen komt vast te staan dat er tussen partijen nog een arbeidsovereenkomst bestaat. In hoger beroep verzoekt Xfluence wederom ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het opzegverbod bij ziekte is niet van toepassing, nu de ziekmelding dateert van na de indiening van het inleidende verzoekschrift in deze zaak. Het gaat om een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-, e-, g-, h- dan wel i-grond. Deze ontbindingsgronden zijn niet steeds afzonderlijk toegelicht en onderbouwd. Naar het oordeel van het hof doet geen van de genoemde gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst zich voor. Het hof onderbouwt dit als volgt. Voor het ontbinden van de arbeidsovereenkomst op de grond van verwijtbaarheid (e-grond) dient sprake te zijn van een of meer voor de werknemer duidelijke en zwaarwegende verwijten, die buiten redelijke twijfel plaatsen dat van de werkgever niet kan worden gevergd de

arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Anders gezegd: niet elk verwijt is een ontbindingsgrond. Er is geen reden om te oordelen dat het geschil over het al dan niet bestaan van de arbeidsovereenkomst aan werknemer in die zin is te verwijten, laat staan ernstig te verwijten. Vooralsnog is werknemer op dit punt in het gelijk gesteld. De verwijten die Xfluence aan werknemer maakt over zijn inzet bij de re-integratie en het herstel van vertrouwen zijn – wat er ook inhoudelijk van aan de orde is – ook van onvoldoende betekenis en gewicht om een e-grond of een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) aan te nemen. Het hof gaat voorbij aan het gestelde verwijt over het mogelijk te laat ziekmelden door werknemer. Xfluence maakt niet inzichtelijk dat dit een zelfstandige ontbindingsgrond is. In ieder geval acht het hof deze omstandigheid van onvoldoende gewicht en betekenis voor de e- en de g-grond. Voor het overige is in wat Xfluence verder stelt geen ontbindingsgrond te lezen. Het ontbindingsverzoek wordt daarom ook in hoger beroep afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:546

Zaaknummer: 200.301.954-01

Rechters: R.S. van Coevorden, A.J.P. Schild en J.M. Rowel - van der Linde

Advocaten: C. Schmidt en W.H.F.L. Rademakers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW