

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Achterhouden postpakketten niet ernstig verwijtbaar want beïnvloed door onder meer de (psychische) problematiek van de werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 28 februari in dienst getreden bij Koninklijke PostNL B.V. (hierna: PostNL) in de functie van postbode 2. PostNL schrijft in haar Gedragslijn en PostNL Business Principles en het document Onze Manieren gedragsregels voor. Ook heeft PostNL voor postbezorgers het ‘Zakboekje Bezorgen’ ontwikkeld, waarin de belangrijkste regels, richtsnoeren en werkafspraken zijn opgenomen. Op 11 januari 2022 is werknemer niet op het werk verschenen. In overleg met PostNL is de politie de woning van werknemer binnengevallen, waar werknemer in een dusdanig slechte toestand is aangetroffen dat er voor hem hulp van de GGZ is ingeschakeld. In de woning is een grote hoeveelheid poststukken aangetroffen. Naar aanleiding hiervan is werknemer op non-actief gesteld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werknemer verschillende psychische problemen heeft. De kantonrechter heeft het verzoek van PostNL tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen op grond van het opzegverbod tijdens ziekte omdat werknemer ten tijde van deze beschikking volledig arbeidsongeschikt was. In hoger beroep heeft PostNL verzocht om de bestreden beschikking te vernietigen en met inachtneming van artikel 7:683 lid 5 BW een datum te bepalen waarop de arbeidsovereenkomst zal eindigen op grond van primair verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer (de e-grond), althans subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond). In beide gevallen verzoekt PostNL te bepalen dat aan werknemer geen transitievergoeding wordt toegekend vanwege ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van werknemer.

Oordeel

Het hof oordeelt op basis van de verklaringen van de bedrijfsarts dat werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is. De vraag of ten tijde van de bestreden beschikking een opzegverbod tijdens ziekte gold, behoeft daarmee geen beantwoording meer. Vervolgens dient de vraag te worden beantwoord of de arbeidsovereenkomst dient te worden beëindigd vanwege verwijtbaar handelen van de werknemer (e-grond) dan wel een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof is van oordeel dat in elk geval dat laatste het geval is. PostNL heeft uitvoerig toegelicht geen enkel vertrouwen meer te hebben in werknemer. Daarbij heeft PostNL gewezen op haar integriteitsgevoelige werkomgeving en op de risico's voor PostNL als gevolg van het niet bezorgen van poststukken. Werknemer op zijn

beurt heeft al tijdens het gesprek op 18 maart 2022 aangegeven (op dat moment) niet meer bij PostNL te willen werken. Op 24 oktober 2022 heeft werknemer in reactie op de mededeling van PostNL dat terugkeer in eigen werk niet mogelijk is vanwege een gebrek aan vertrouwen, via de bedrijfsarts aan PostNL laten weten dat het ook voor hem geen ideale situatie is. Ter zitting in hoger beroep heeft werknemer aangegeven goed te begrijpen dat er voor hem geen toekomst is bij PostNL en op zoek te zijn naar een baan die bij hem past. Tot slot heeft ook de bedrijfsarts meerdere malen geconstateerd dat de situatie tussen partijen maakt dat werknemer niet kan terugkeren naar het werk. Herplaatsing ligt gezien het voorgaande evenmin in de rede. PostNL heeft verzocht om te bepalen dat aan werknemer geen transitievergoeding wordt toegekend vanwege ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten. Het hof is echter van oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten geen sprake is. Anders dan PostNL stelt, kan de psychische gesteldheid van werknemer namelijk niet los worden gezien van voornoemde gedragingen die PostNL werknemer verwijt. Het hof zal de arbeidsovereenkomst beëindigen op de g-grond en bepalen dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-05-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1738

Zaaknummer: 200.320.440_01

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

Advocaten: B. Filippo

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW