



## Hoe een mascotte het vooralsnog won van zijn eigen voetbalclub

non-actief stellen van de mascotte. De voetbalclub ging ook voor zijn ontslag. Als reden werd opgegeven dat er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie.

### VERSTOORDE ARBEIDSRELATIE

Het ontslag was gebaseerd op de stelling van de werkgever dat er sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsrelatie. Dat kan alleen tot ontslag leiden als er een ernstige en duurzame verstoring is. De eerste de beste ruzie is niet genoeg om een werknemer te ontslaan. Het arbeidsconflict moet zo ernstig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De werkgever moet kunnen aantonen en bewijzen:

- Dat er een conflict is;
- Dat is geprobeerd om het conflict op te lossen;
- Dat de verstoring ernstig én duurzaam is en dus;
- Dat de arbeidsrelatie niet meer gerepareerd kan worden.

### CORONA

Om dit aan te tonen wees de voetbalclub er onder meer op dat mascotte Heero de leiding van de voetbalclub zou hebben bedreigd nadat er onenigheid was ontstaan over het naleven van de regels tegen coronabesmettingen. Volgens mascotte Heero schoot de controle te kort, terwijl de directie de niet-gevaccineerde medewerker juist uit de buurt van de spelers wilde houden. In het verlengde daarvan wijst de voetbalclub er op dat mascotte Heero al langere tijd moeite had met het accepteren van gezag.

### GEEN ONTSLAG

Geen ontslag, geen reden voor non activiteit, geen ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter in Leeuwarden zette een streep door het op non-actief stellen en ook door het ontslag. Wat de kantonrechter betrof was er geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Dat was naar het oordeel van de kantonrechter een te snel getrokken conclusie, in het bijzonder nu er geen enkele poging was gedaan om, eventueel met behulp van een bemiddelaar, weer tot elkaar te komen. Wat verder meespeelt, is dat werknemer inmiddels geen conflict (meer) heeft met zijn direct leidinggevende, de facilitair manager. De mascotte verdiende en verdient volgens de kantonrechter nog een (tweede) kans. Dit ook omdat hij al 26 jaar is verbonden aan de club, eerst als vrijwilliger en sinds 2009 als schilder in vaste dienst. Daarnaast is hij als mascotte al 22 jaar aanwezig bij de thuiswedstrijden in het Abe Lenstra Stadion, waar hij het publiek aanspoort het elftal aan te moedigen.

### BELANGENAFWEGING

Bij het afwegen van de belangen kwam de kantonrechter tot het oordeel dat het belang van de werknemer om weer te gaan werken moe(s)t prevaleren.

Daarbij werd ook rekening gehouden met het volgende. De werknemer kan blijven werken als schilder en mascotte. De werkgever heeft de verweten gedragingen niet vastgelegd, heeft werknemer niet duidelijk gemaakt dat hij dergelijke uitlatingen niet zou mogen doen en hem niet gewaarschuwd dat bij herhaling arbeidsrechtelijke consequenties kunnen volgen. Het ontbindingsverzoek wordt mede als gevolg daarvan afgewezen. Onvoldoende aangesproken mascotte Heero is niet met alles een voorbeeld. De mascotte is volgens mij wel een echte Fries. Koppigheid is hem niet vreemd. Maar hij had zich ook dreigend in gesprekken uitgelaten ('Er ligt een bom onder de club'). Daarnaast had hij ook nog heimelijk een opname gemaakt van een gesprek met de directeur. Dat heimelijk opnemen werd hem door de kantonrechter niet ernstig verweten. En datzelfde gold voor de door hem gebezigde dreigende taal. Het een en ander moest volgens de kantonrechter worden gezien in het licht dat de voetbalclub tegen hem had gezegd dat hij beter kon vertrekken. Daar reageerde de mascotte op. Daarom nam hij het gesprek op. Toch had de mascotte dit beter achterwege kunnen laten. Aan de andere kant had de werkgever en de voetbalclub hier anders op kunnen en moeten reageren, namelijk door de aan werknemer verweten gedragingen schriftelijk vast te leggen, hem duidelijk te maken dat hij dergelijke uitlatingen niet meer zou mogen doen, en hem te waarschuwen dat bij herhaling arbeidsrechtelijke consequenties zouden kunnen volgen.

### PATSTELLING

De werknemer had ingezet op terugkeren en hij wil nu met opgeheven hoofd weer aan de slag. Hij is van plan zijn taken weer op te pakken, maar wil wel eerst een gesprek met de directie. Daarbij zei de mascotte: 'Het moet wel van twee kanten komen'. Ook vertelde hij dat hij een Fries is, 'Die hebben een harde kop'. Tja, zit daar niet het probleem en is dit niet het begin van het einde?

Voor de liefhebbers heb ik hieronder de vindplaats opgenomen

ECLI:NL:RBNNE:2022:3310, Rechtbank Noord-Nederland, 9973622 AR VERZ 22-332 (rechtspraak.nl)

### Roel Kop

Molenveldlaan 158 - 6523 RN Nijmegen  
(024) 737 03 76 - M 06 53 30 84 40  
roel@kopadvocaten.nl - www.kopadvocaten.nl

De directie van de voetbalclub Heerenveen stelde Hendrik Pasveer (52), onder meer werkzaam als mascotte Heero van de club, in februari 2022 op non-actief. Het op non-actief zetten van een werknemer is één van de maatregelen die een werkgever kan nemen om een duidelijk signaal af te geven. Een werknemer op non-actief zetten is vaak een voorbode voor ontslag.

In de wet is geen bepaling over non-actiefstelling opgenomen. Uitgangspunt bij een arbeidsrelatie is dat de werknemer arbeid verricht in ruil voor loon. Dat doet de werknemer voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd en er is tevens sprake van een gezagsverhouding. De werknemer is in dienst van zijn werkgever. Er is sprake van ondergeschiktheid en een werknemer heeft te voldoen aan de instructies van de werkgever. De werknemer heeft zich verbonden om onder zeggenschap van de werkgever arbeid te verrichten.

### VAN OP NON-ACTIEF NAAR ONTSLAG

Maar wat gebeurt er nu bij het op non-actief stellen? Als de werknemer op non-actief wordt gesteld, dan hoeft hij niet meer te werken, maar heeft hij wel recht op zijn gebruikelijke beloning. Men valt dan terug naar een regel uit het Burgerlijk Wetboek: 'geen arbeid, wel loon'. Dit betekent dat het op non-actief stellen voor rekening en risico van de werkgever komt. Wil de werknemer weer aan de slag, dan zal hij een procedure moeten starten bij de rechter. Vaak is dat een kort geding procedure. In die procedure vordert de werknemer dan wedertewerkstelling. Maar het bleef niet bij het op