

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer***Disfunctioneren of onacceptabel gedrag conciërge niet komen vast te staan. Ontbinding onder toekenning vergoeding met C=2,5 (€ 53.875).***

Werknemer is sinds 2009 voor onbepaalde tijd in dienst getreden als conciërge op een internationale school. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen (art. 7:685 (oud) BW). Er zijn al vanaf 2010 ongenoegens over de stijl van communiceren van werknemer en over de wijze waarop hij aan zijn feitelijke taken invulling geeft. Werknemer, die van Afrikaans-Amerikaanse afkomst is, voelt zich snel gediscrimineerd en dat maakt een samenwerking niet eenvouding. In november 2014 heeft werknemer zich in een gesprek met de directeur op een dusdanige wijze opgesteld dat de directeur zich door werknemer bedreigd heeft gevoeld en ook nu nog steeds angstig is, aldus werkgever.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De school heeft erkend dat haar onderbouwing van het gestelde disfunctioneren 'niet perfect' is, maar desondanks heeft werkgever ter zitting nog eens te kennen gegeven per se afscheid te willen nemen van werknemer en ook bereid te zijn daarvoor een passende (ruime) vergoeding te betalen. Terugkeer zou voor werknemer tot een onwerkbare en gespannen situatie leiden. Herplaatsing is geen optie, omdat werknemer Engelstalig is. Dit leidt op een andere dan een internationale school tot onoverkomelijke problemen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. De gestelde functionele tekortkomingen van werknemer zijn nauwelijks onderbouwd. Werkgever heeft verzuimd functioneringsgesprekken met werknemer te voeren. Niet is gebleken dat werknemer is gewezen op het gestelde ongewenste gedrag, laat staan dat werkgever werknemer aantoonbaar heeft proberen bij te sturen. Het heeft er alle schijn van dat werkgever het escalerende voorval tijdens het gesprek met de directeur heeft aangegrepen om het dienstverband met werknemer te beëindigen. Door de directeur is ter zitting erkend dat werknemer in het gesprek geen andere toon heeft aangeslagen dan hij in de zittingszaal heeft gebezigd en die kan, volgens de kantonrechter, niet anders dan als respectvol worden omschreven. Werknemer lijkt een man met een sterk ontwikkeld rechtvaardigheidsgevoel, die niet schroomt om voor zijn rechten op te komen en om mensen, hiërarchisch hoger geplaatsten niet uitgezonderd, aan te spreken wanneer hij, in zijn visie, oneerlijk wordt behandeld. Het is voorstelbaar dat niet iedereen in staat is om hiermee op adequate wijze om te gaan, maar van een schooldirectie mag worden gevergd dat zij wel met een dergelijke houding om kan gaan en die in goede banen kan leiden, nog daargelaten dat uit niets is gebleken dat werknemer onacceptabel gedrag heeft vertoond of dat hij niet te corrigeren is. Er wordt een vergoeding toegekend met C=2,5 (€ 53.875).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-07-2015

Zaaknummer: 4181490 ME VERZ 15-110