

RECHTSPRAAK

All Voltage Supply B.V./werknemer

Voorwaardelijke ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Vertrouwen in werknemer is geschaad, omdat hij (wederom) problematisch gedrag vertoont. Bedrijf heeft met 55 werknemers een beperkte omvang, zodat herplaatsing niet in de rede ligt.

Werknemer is op 1 juli 2007 in dienst getreden bij AVS. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie van teamleider verkoop. Op 23 juli 2015 is hij op staande voet ontslagen. AVS voert als ontslagreden het volgende aan. Tussen werknemer en collega V heeft een voorval plaatsgevonden, waarbij werknemer V heeft afgesnauwd en een prop papier naar zijn hoofd heeft gegooid. Werknemer heeft hiervoor een waarschuwing gekregen. Werknemer heeft vervolgens een sms verstuurd aan de vriendin van V met de tekst 'veel succes met die nazi van jou'. V heeft dit gemeld aan de directie van AVS. Werknemer is om uitleg gevraagd. Toen werknemer terugkeerde naar de werkplek heeft hij ten overstaan van het gehele team V in luide bewoordingen wederom uitgemaakt voor nazi. Werknemer heeft verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen (zie AR 2015-1038). AVS verzoekt primair voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig op 23 juli 2015 is geëindigd en vordert betaling van een gefixeerde schadevergoeding. Subsidiair wordt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht wegens verwijtbaar handelen van werknemer (art/ 7:669 lid 3 onderdeel e BW) en/of een verstoorde arbeidsverhouding (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW) en/of op grond van omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van de wet is het mogelijk om een verklaring voor recht te vorderen, echter gelet op het feit dat in een reeds aanhangig verzoek van werknemer tegen AVS waarin werknemer heeft verzocht het op 23 juli 2015 gegeven ontslag op staande voet te vernietigen, heeft AVS geen belang meer bij haar verzoek. Het verzoek zal daarom worden afgewezen. Geoordeeld is dat er geen dringende reden is voor ontslag op staande voet (zie AR 2015-1038), zodat de gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen. Ten aanzien van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt geoordeeld dat geen sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW en artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW. Wel is sprake van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. AVS heeft aangevoerd dat het agressieve gedrag van werknemer al langer speelt dan de gebeurtenissen van eind juli 2015. Daarnaast heeft AVS aangevoerd dat het gedrag van werknemer onderwerp van gesprek is geweest bij diverse overleggen van het managementteam in 2015 en dat werknemer door zijn leidinggevende regelmatig op zijn gedrag is aangesproken. Ondanks de gesprekken heeft werknemer zijn gedrag niet aangepast

en als gevolg van de gebeurtenissen van eind juli 2015 is het vertrouwen van AVS ernstig geschaad. Weliswaar heeft werknemer betwist dat zijn gedrag en de klachten nadrukkelijk met hem zijn besproken, maar tijdens de mondelinge behandeling heeft hij wel erkend dat hij met zijn leidinggevende enkele gesprekken heeft gevoerd en dat tijdens deze gesprekken ook zijn gedrag, het fel reageren, aan de orde is geweest. Volgens werknemer bleef het erbij dat zijn bedoelingen goed waren, heeft hij geen begeleiding gekregen en is het volgen van een gedragscursus uitgesteld. Ondanks dat niet gebleken is dat AVS werknemer regelmatig heeft aangesproken op zijn gedrag en uitsluitend in het beoordelingsformulier 2014 is opgenomen dat werknemer de gewoonte heeft agressief te reageren en hij te weinig geduld heeft, is de kantonrechter van oordeel dat het werknemer wel kenbaar was dat hij zijn gedrag diende aan te passen en dit ook van hem mocht worden verwacht, nu hij binnen AVS een leidinggevende functie heeft. Gelet op het feit dat het werknemer kenbaar was dat zijn gedrag binnen de organisatie al enige tijd als problematisch werd ervaren, hebben de gebeurtenissen van eind juli 2015, waarbij werknemer nadat met hem was gesproken over het bericht dat hij aan de vriendin van V had verstuurd en dat dit voor AVS niet acceptabel was, nogmaals de fout in is gegaan en zich niet heeft kunnen beheersen, tot gevolg dat het vertrouwen van AVS ernstig is geschaad en hierdoor de arbeidsverhouding zodanig is verstoord, dat van AVS in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Herplaatsing van werknemer binnen de organisatie van AVS ligt in dit geval niet in de rede nu de omvang van het bedrijf met 55 werknemers beperkt is. Van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer is geen sprake, zodat AVS de transitievergoeding verschuldigd is. Er is geen aanleiding werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, omdat van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever geen sprake is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:7564

Zaaknummer: 4444196 vz verz 15-18703

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: R.M.T. van den Bosch en C.A. van Hunsel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:677 BW