

RECHTSPRAAK

Customer Interaction Group B.V./werknemer

Wijziging juridische grondslag ontbindingsverzoek ter zitting toegestaan. Afwijzing ontbindingsverzoek op basis van d-grond, e-grond, g-grond en h-grond.

Werknemer is op 1 maart 2012 in dienst getreden van CIG in de functie van Business Application Consultant. CIG verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel d (ongeschiktheid). Ter terechtzitting heeft CIG aangevoerd dat zij de juridische grondslag wil wijzigen, zodat primair ontbinding wordt verzocht wegens ernstig verwijtbaar handelen en subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel d, dan wel onderdeel e of onderdeel g. Meer subsidiair beroept CIG zich op artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel h. Aan het verzoek legt CIG ten grondslag dat sprake is van - kort gezegd - herhaald onacceptabel gedrag van werknemer, culminerend in wangedrag bij opdrachtgever ANWB op 10 juli 2015. Het gedrag van werknemer komt er volgens CIG op neer dat werknemer zich negatief uitlaat over de ANWB, dat hij de projectleider van de ANWB op 29 juni 2015 ten overstaan van het projectteam heeft verzocht om de ruimte te verlaten en ergens anders heen te gaan en dat hij op 1 juli 2015 tegen haar tekeer is gegaan en haar heeft beledigd. CIG heeft werknemer al eerder, in 2013, in kennis gesteld van haar bezwaren tegen zijn functioneren en hem in de gelegenheid gesteld door middel van een verbetertraject en periodieke gesprekken zijn functioneren te verbeteren. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de gewijzigde grondslag ter terechtzitting en voert verweer tegen het ontbindingsverzoek.

De kantonrechter laat de wijziging van de juridische grondslag toe. CIG heeft gewezen op het feitencomplex dat ongewijzigd blijft en dat volgens haar ieder van de door haar genoemde gronden kan dragen. Werknemer heeft geen zwaarwegende bezwaren aangevoerd op grond waarvan de gewijzigde gronden buiten beschouwing zouden moeten worden gelaten. De kantonrechter acht de wijziging niet in strijd met de eisen van een goede procesorde. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door CIG naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond op voor ontbinding. De kantonrechter wil aannemen dat werknemer zich ondiplomatiek heeft uitgedrukt jegens X. Dit kan echter niet los worden gezien van de door werknemer ervaren druk en spanning in de periode voorafgaand aan de livegang en de hectiek op de dag zelf, waarbij - zo schrijft ook X in haar aanvullende verklaring - niet alles vlekkeloos verliep. Gelet op zijn uitdrukkelijke betwisting, staat onvoldoende vast

dat werknemer X heeft beledigd. Hoewel het natuurlijk betreurenswaardig is dat X te kennen heeft gegeven niet meer te willen samenwerken met werknemer, kan enkel op grond daarvan niet worden geconcludeerd dat werknemer op 29 juni en/of 1 juli 2015 verwijtbaar heeft gehandeld, zodat de aangevoerde e-grond niet tot ontbinding leidt. Feit is dat hij na het voorval waarover is geklaagd nog ruim een maand, tot zijn vakantie, bij ANWB heeft gewerkt en er over de inhoud van het werk door ANWB geen klachten zijn geuit. Het door CIG genoemde incident met de ANWB kan ook niet leiden tot ontbinding op grond van de d-grond (ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid). Dat werknemer opvliegend en impulsief is en daar zowel intern als tegenover klanten op ongepaste wijze uiting aan geeft, zoals CIG aanvoert, kan op basis van hetgeen over het incident bij de ANWB op en rond 1 juli 2015 is komen vast te staan, onvoldoende worden vastgesteld. Er is niet gebleken dat het gedrag van werknemer in de periode van september 2013 tot aan het recente voorval met de ANWB, onacceptabel was. Het door CIG aangevoerde feitencomplex leidt evenmin tot ontbinding op grond van de g-grond (een verstoorde arbeidsverhouding). Dat X c.q. de ANWB niet meer met werknemer wil samenwerken staat wel vast, maar dat wil nog niet zeggen dat de arbeidsverhouding met CIG is verstoord. Herplaatsing van werknemer is binnen een redelijke termijn mogelijk. Bij het coachingstraject in het verleden heeft hij laten zien dat hij in korte tijd in staat is zijn gedrag aan te passen. Het is goed mogelijk dat het geschil met X door middel van een goed gesprek kan worden opgelost. Als dat niet mogelijk is, dan kan CIG X op een ander project inzetten. De (meer subsidiair) aangevoerde h-grond leidt ook niet tot ontbinding. De h-grond is niet bedoeld voor het repareren van onvoldoende onderbouwd ontslag op een van de andere gronden. CIG heeft geen andere feiten en omstandigheden aangevoerd die zodanig zijn dat van haar niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:7786

Zaaknummer: 4376808 EA VERZ 15-859

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: B.J.R.M. van Spaendonck en Ph.A. de Koningh

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel d BW, 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW, 7:66g lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW