

RECHTSPRAAK

Gebroeders Pol B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Werkgever heeft onvoldoende aangetoond dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten of een verstoorde arbeidsrelatie.

Werknemer werkt bij Pol in de functie van monteur (openbare) verlichting. Van 19 november 2012 tot 1 april 2014 en van 22 januari 2015 tot 20 april 2015 heeft werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet (volledig) kunnen werken. Tussen Pol en werknemer bestaan diverse geschilpunten en fricties, over en weer zijn er ook een hoop frustraties. Pol en werknemer hebben tot tweemaal toe een mediationstraject gevolgd, hetgeen niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. Werknemer stelt veelvuldig dingen ter discussie. Volgens Pol heeft werknemer geen inzicht in de ernst van zijn houding en gedrag. Pol heeft daarom in verschillende gesprekken ‘een spiegel [geprobeerd] voor te houden’. Dit heeft volgens Pol niet tot het juiste gedrag van werknemer geleid. Op 2 september 2015 heeft zich een incident voorgedaan dat bij Pol de spreekwoordelijke emmer heeft doen overlopen: werknemer heeft een lichtmast al uit de grond getrokken terwijl collega E nog bezig was om de stroom eraf te halen. Hierdoor is een levensgevaarlijke situatie voor collega E ontstaan, aldus Pol. Sinds 3 september 2015 is werknemer wederom arbeidsongeschikt. Pol verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a van het BW, primair in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW en om de transitievergoeding die Pol aan werknemer verschuldigd is vast te stellen op € 13.823.

De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De kantonrechter stelt allereerst vast dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer niet aan toewijzing van het verzoek in de weg staat, nu het verzoek naar het oordeel van de kantonrechter geen verband houdt met omstandigheden waarop het ontslagverbod van artikel 7:670 lid 1 BW betrekking heeft. Met betrekking tot de verstoorde arbeidsverhouding oordeelt de kantonrechter als volgt. Uit de stellingen van partijen en de overgelegde stukken blijkt weliswaar dat er tussen partijen diverse geschilpunten en fricties bestaan en over en weer frustraties zijn, maar zulks betekent naar het oordeel van de kantonrechter niet dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van Pol in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer stelt om hem moverende redenen alles ter discussie en Pol ervaart dit als uitermate lastig, maar zulks betekent naar het oordeel van

de kantonrechter niet dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord. De kantonrechter overweegt voorts dat Pol onvoldoende heeft gedaan om tot een werkbare arbeidsverhouding te komen. Weliswaar hebben partijen in het verleden over de destijds bestaande geschillen tot tweemaal toe een mediationtraject gevolgd, doch zulks betekent niet dat die weg thans niet meer open zou staan met betrekking tot de huidige geschilpunten. Indien werknemer geen inzicht heeft in de ernst van zijn houding en gedrag, zoals Pol heeft gesteld, dan is het aan Pol om die gevolgen voor werknemer inzichtelijk te maken en indien zulks niet mogelijk is door werknemer in gesprekken 'een spiegel voor te houden', dan ligt het op de weg van Pol als werkgever om daarvoor andere instrumenten te zoeken, zoals het inschakelen van professionele hulp voor werknemer. Daar waar Pol heeft verwezen naar het incident van 2 september 2015 overweegt de kantonrechter dat, los van de vraag of het incident dusdanig gevaarlijk was als door Pol gesteld, er volgens Pol kennelijk sprake was van een verwijtbaar handelen van werknemer. Dat dit handelen heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding is onvoldoende gemotiveerd onderbouwd. Het incident betreft immers het functioneren van werknemer als monteur. Dat het functioneren van werknemer als monteur ter discussie zou staan, is van de zijde van Pol echter niet aangevoerd. Voorts heeft Pol onvoldoende gemotiveerd onderbouwd dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Dat de collega's van werknemer niet meer met hem samen willen werken heeft Pol niet aangetoond terwijl evenmin is gesteld of gebleken dat Pol zich heeft ingespannen om werknemer buiten haar organisatie te herplaatsen. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Pol afwijst.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:5485

Zaaknummer: 4467423/AR VZ 15-21

Rechters: A. van der Meer

Advocaten: J.F. Veenstra en J.P. Volk

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