

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbindingsverzoek op de g-grond. Nu het merendeel van de incidenten heeft plaatsgevonden in 2011 en 2012, kunnen deze voorvallen nu, eind 2015, niet zomaar weer worden betrokken bij de oordeelsvorming. Aanleiding ontbindingsverzoek komt bovendien uit de lucht vallen.

Werknemer is op 10 april 2006 in dienst getreden bij werkgever. In 2011 en 2012 hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden over het functioneren van de werknemer. Op 7 november 2014 is werknemer door werkgever aangesproken op zijn gedrag tijdens een groot project in Emmen. Na dit gesprek is de werknemer naar huis gegaan met het idee dat hij op staande voet was ontslagen. Werkgever heeft werknemer op 10 november 2014 een voorstel gedaan tot beëindiging van het dienstverband. Werknemer is niet akkoord gegaan met dit voorstel. Werkgever heeft werknemer vervolgens te werk gesteld bij het zusterbedrijf van de werkgever te Pijnacker. Op enig moment is werknemer weer teruggekeerd naar de vestiging te Stadskanaal, zonder zijn leidinggevende in Pijnacker daarvan formeel op de hoogte te stellen. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onder g BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werkgever heeft zowel in het verzoekschrift als ter zitting een beeld neergezet van een werknemer die jarenlang van het ene incident in het andere belandt. Het merendeel van deze incidenten heeft echter plaatsgevonden in 2011 en 2012. Deze voorvallen kunnen nu, eind 2015, niet zomaar weer worden betrokken bij de oordeelsvorming. Dit klemmt temeer omdat in het verslag van het functioneringsgesprek dat op 25 april 2014 heeft plaatsgevonden onder meer staat vermeld dat de functieervulling van werknemer uitstekend is. Uit het voorgaande kan geen andere conclusie worden getrokken dan dat de werknemer een streep heeft gezet onder de kritiek die voor die tijd jegens de werknemer is geuit. De kritiek kan daarom nu niet meer worden betrokken bij het oordeel of sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Wat ook zij van het incident dat heeft plaatsgevonden in Emmen, het stond de werkgever vrij om de werknemer een reprimande te geven en hem te werk te stellen in Pijnacker. Gelet op de term 'allerlaatste waarschuwing' lag het vervolgens op de weg van werkgever om de vinger strikt aan de pols te houden om te voorkomen dat werknemer in de ogen van de werkgever laakbaar gedrag zou vertonen. Dat heeft de werkgever echter niet gedaan. Er is niet met de werknemer gesproken, laat staan dat hij is aangesproken op laakbaar gedrag. De aanleiding om tot een einde van het dienstverband te komen komt daardoor uit de lucht vallen: het verwijt aan de werknemer dat hij in Pijnacker

niet heeft gemeld dat hij weer in Stadskanaal zou gaan werken en dat hij daarover heeft gelogen tegen zijn leidinggevende in Stadskanaal. Toegegeven, het was beter geweest dat de werknemer zijn leidinggevende in Pijnacker formeel op de hoogte had gesteld van het feit dat hij weer in Stadskanaal zou gaan werken, maar om in deze gang van zaken aanleiding te zien tot een einde van het dienstverband te komen op grond van een verstoorde arbeidsverhouding voert te ver. Daarvoor is meer nodig, namelijk een dossier waaruit dit blijkt. Dit dossier ontbreekt. De kantonrechter is verder van oordeel dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn nog mogelijk is. Daarbij is van belang dat de voornaamste reden waarom een terugkeer van de werknemer volgens de werkgever niet mogelijk is, is gelegen in de stelling dat de werknemer in het verleden heeft aangegeven niet meer te willen werken met de uitvoerder in Stadskanaal. De werknemer heeft echter verklaard daarin geen enkel probleem te zien. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:5960

Zaaknummer: 4599929 AR VERZ 15-52 en 4638520 AR VERZ 15-65

Rechters: R. Bootsma

Advocaten: T.S. Nicolai en J. Scholtens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder g BW en 7:671b BW