

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. De arbeidsverhouding is verstoord geraakt door de discussie over het overwerk. Afwijzing billijke vergoeding.

Werknemer is op 17 april 1989 bij werkgeefster in dienst getreden. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van operator effluent plant. Op 20 november 2015 is geconstateerd dat werknemer overuren heeft gemaakt zonder voorafgaande toestemming. Werknemer wenst dat deze overuren worden uitbetaald. Vervolgens is hierover een conflict ontstaan. Op 4 januari 2016 verstuurt werknemer aan zijn leidinggevende een e-mailbericht met als onderwerp: 'Dat was geen overwerk sukkel. RE: zondag 3/1'. Naar aanleiding van dit taalgebruik is werknemer op non-actief gesteld. Vervolgens is op initiatief van werkgeefster een mediationtraject gestart. Dit traject is zonder positief resultaat beëindigd. Thans verzoekt werkgeefster de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3, primair onderdeel e, subsidiair onderdeel g en meer subsidiair onderdeel d BW, zonder toekenning van enige vergoeding. Werknemer voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Daartoe wordt het volgende overwogen. Blijkens de inhoud van het dossier en hetgeen ter zitting is aangevoerd, baseert werkgeefster haar primaire verzoek met name op de structurele weigering van werknemer om de regels van werkgeefster op te volgen. De regels waar het om gaat zijn de regels met betrekking tot het verrichten van overwerk. Volgens werkgeefster dient werknemer voorafgaande toestemming te verkrijgen van zijn leidinggevende alvorens hij tot overwerk overgaat. Tussen partijen staat vast dat werknemer desondanks al ten minste vijftien jaar overwerk verricht zonder voorafgaande toestemming/opdracht van zijn leidinggevende en dat de vergoeding voor deze gemaakte overuren altijd is uitbetaald. Uit het dossier volgt dat werknemer hierop slechts viermaal (tweemaal in 2001, eenmaal in 2009 en eenmaal in 2011) is aangesproken. Pas in november 2015 ontstaat er opnieuw discussie omtrent de door werknemer gemaakte overuren en wordt weer voor het eerst sinds 2011 gewezen op de regel dat toestemming alvorens over te mogen werken vereist is. Niet is gebleken dat werknemer na november 2015 wederom heeft overwerkt zonder toestemming. Het door werknemer gebezigde taalgebruik jegens zijn leidinggevende en het personeel van Humane Resource is weliswaar kwalijk, maar leidt evenmin tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. Vervolgens ligt de vraag voor of de arbeidsovereenkomst

ontbonden dient te worden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. De kantonrechter is van oordeel dat van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen sprake is. Werknemer heeft dit betwist, doch voldoende is gebleken dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt door de discussie over het overwerk. Door het verwijt van werkgeefster aan het adres van werknemer dat hij ten onrechte overuren maakt, voelt werknemer zich miskend en niet gewaardeerd, met als gevolg dat hij onwettig taalgebruik heeft gebruikt jegens (onder meer) zijn leidinggevende en het personeel van Human Resource. Zo heeft hij zijn leidinggevende gekwalificeerd als 'joker' en 'sukkel' en heeft hij jegens de HR-manager woorden gebruikt als 'bek houden'. Dit heeft een versterking van de verstoring van de arbeidsverhouding tot gevolg gehad en ertoe geleid dat werknemer op 4 januari 2016 met onmiddellijke ingang is vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Gelet op al het voorgaande is genoegzaam gebleken dat de arbeidsrelatie zodanig verstoord is dat van werkgeefster redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Nu de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster wordt ontbonden, heeft werknemer gelet op artikel 7:673 lid 2 BW aanspraak op een transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Gelet op artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De kantonrechter komt tot het oordeel dat een dergelijke situatie zich hier niet voordoet. Daartoe wordt overwogen dat uit de inhoud van het dossier, alsmede uit hetgeen door werkgeefster ter zitting naar voren is gebracht, volgt dat werkgeefster heeft gepoogd meermalen het gesprek met werknemer aan te gaan, teneinde tot een oplossing te komen ter zake van het conflict met betrekking tot overuren. Werknemer voelde zich echter reeds miskend. Uit de omstandigheden zoals die uit het dossier blijken, volgt dat daardoor met hem geen zinvol gesprek mogelijk was. Werknemer bezigde steeds opnieuw onwettig taalgebruik, hetgeen langdurig door werkgeefster gedoogd werd, maar uiteindelijk heeft geleid tot een non-actiefstelling. Hem is geadviseerd een advocaat te benaderen in de hoop dat door middel van een gesprek met die advocaat tot een oplossing gekomen kon worden. Dit is niet gelukt en vervolgens is een mediationtraject opgestart. Gelet op hetgeen werkgeefster in het werk heeft gesteld om het conflict tussen partijen op te lossen, valt niet te zeggen dat zij op een oneigenlijke wijze heeft toegewerkt naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:5381

Zaaknummer: 4805705 AZ VERZ 16-11 en 4940531 AZ VERZ 16-30

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: R.L.H. Boas en S.J.E. Loontjes

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:671b lid 8 onderdeel c BW en 7:673 lid 2 BW