

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever (e-grond), na een eenmalig incident, zijnde een flinke woordenwisseling tussen werknemer en zijn nieuwe leidinggevende. Werknemer heeft excuses aangeboden en heeft verder een uitstekende staat van dienst. Geen verwijtbaar handelen.

Werknemer is sinds 1 juli 2014 in dienst van werkgever, laatstelijk in de functie van Director of Sales tegen een brutomaandsalaris van € 9835,35 per maand. Begin 2016 heeft werkgever medegedeeld dat een nieuwe organisatiestructuur zou worden ingevoerd. Met ingang van 1 mei 2016 werd de nieuwe Vice President – de heer X – de leidinggevende van werknemer. In de werkverhouding tussen X en werknemer zijn vervolgens problemen ontstaan. Op 22 juni 2016 en 11 augustus 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden over deze problemen, waarbij zowel X als werknemer zich hebben gecommitteerd aan een nieuwe start om gezamenlijk verder te gaan. In de avond van 11 augustus 2016 waren in een café vele (ex-)medewerkers van werkgever aanwezig en is het vlak buiten het café tot een heftige woordenwisseling gekomen tussen X en werknemer. Op 16 augustus 2016 deelde werkgever aan werknemer mee de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen en hem op non-actief te zetten. Ook X is op een later moment op non-actief gezet, een ontbindingsverzoek is ingediend. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen van werknemer en een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer verweert zich.

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door werkgever naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e en/of g BW. Directe aanleiding voor het verzoek vormen de gebeurtenissen op 11 augustus 2016. Ter onderbouwing van haar lezing daarvan heeft werkgever een aantal verklaringen van daarbij aanwezige werknemers overgelegd. Zoals ter zitting is gebleken zijn die verklaringen opgesteld aan de hand van een tekst die door de bedrijfsjurist van werkgever is opgesteld. Tevens is komen vast te staan dat een van de medewerksters deze van de bedrijfsjurist ontvangen tekst in en op een voor werknemer belangrijk punt, in een voor werknemer positieve zin, heeft aangepast. Werkgever heeft er echter voor gekozen om niet deze door de betrokken medewerkster ondertekende verklaring als productie over te leggen, maar in plaats daarvan de door de bedrijfsjurist opgestelde tekst. En zij heeft het daarbij doen voorkomen alsof deze laatste de verklaring van de medewerkster was. Daarnaast heeft werkgever een herziende versie van het verzoekschrift met producties ingediend. Zoals werknemer ter zitting heeft opgemerkt, blijkt werkgever in werkelijkheid een deel van de als productie 5 bij het oorspronkelijke verzoek overgelegde verklaringen van een medewerker,

waarvan de inhoud voor werknemer positief was, uit de herziene productie 5 te hebben verwijderd. Tot en met de laatste beoordeling in 2015 heeft werknemer goede tot uitstekende beoordelingen gehad. Uit de verklaringen van de leidinggevende van zowel werknemer als X, blijkt dat niet alleen werknemer maar ook andere medewerkers in het team grote moeite hadden met de wijze van optreden en communiceren van X. Uit de door werknemer overgelegde en in zoverre niet gemotiveerd door werkgever betwiste verklaring van een ex-medewerkster van werkgever, blijkt dat X op 11 augustus 2016 in het café jegens haar opmerkingen heeft gemaakt over werknemer die denigrerend kunnen worden opgevat, waarbij begrijpelijk is dat werknemer deze ook denigrerend heeft opgevat en dit bovendien zonder dat werknemer daarvoor enige aanleiding heeft gegeven. Gelet op de voorgeschiedenis en context is niet onbegrijpelijk dat werknemer geëmotioneerd heeft gereageerd in de richting van X en daarbij luid van zijn afkeer heeft laten blijken. Dat er voor 11 augustus 2016 incidenten hebben plaatsgevonden waarbij werknemer zich jegens X of andere collega's of leidinggevendens onprofessioneel, althans verwijtbaar heeft gehandeld, is niet komen vast te staan. Gelet op voorstaande is slechts sprake geweest van een indecent, waarbij werknemer weliswaar verwijtbaar heeft gehandeld, maar waarbij dat handelen in de gegeven omstandigheden, in het bijzonder het gedrag van X en de daardoor bij werknemer opgewekte emoties, niet onbegrijpelijk is geweest. Evenmin is gebleken dat sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsrelatie dat voldoende redenen bestaan voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op die grond. De conclusie is dat het ontbindingsverzoek van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:9392

Zaaknummer: 5418265 EA VERZ 16-1206

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: T.E.J. Bender en J.N.A. Dijman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 1 onderdeel a BW