

RECHTSPRAAK

werknemer/Groenehuizen Dakwerken B.V.

Geëscaleerde woordenwisseling over het dragen van een vies shirt door werknemer vormt onvoldoende grond voor ontslag op staande voet. Geen ontslagname werknemer. Voorwaardelijke ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie.

Feiten

Werknemer is sinds 2011 in dienst van Groenehuizen. Werknemer werkte samen met X. Op 8 september 2016 heeft tussen werknemer en X een woordenwisseling plaatsgevonden die ertoe heeft geleid dat werknemer de werkplek heeft verlaten. Naar aanleiding van dit voorval is werknemer bij brief van 14 september 2016 wegens werkweigering ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging. Groenewegen heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek wegens een verstoorde arbeidsrelatie ingediend.

Oordeel

Geen ontslagname werknemer

Groenehuizen voert als meest verstrekkend verweer dat werknemer zelf ontslag heeft genomen op 8 september 2016 en dat zij zich als werkgever in voldoende mate heeft ingespannen om te onderzoeken of werknemer achter zijn keuze stond. Groenehuizen voert daartoe aan dat werknemer en X op 8 september 2016 op de steiger aan het werk waren. X zag en rook dat werknemer wederom een vies shirt aan had, dat hij meerdere dagen had gedragen. Om die reden sprak X werknemer hierop aan en stelde dat werknemer niet representatief op het werk verscheen. Werknemer ontvlamde hierop in woede en stelde dat het niet waar was en dat hij geen wasmachine had. Vervolgens zei hij: 'Ik kan er niet meer tegen. Ik kap ermee!' Werknemer is toen weggelopen en is achter een schoorsteen gaan zitten. X is tien minuten later naar werknemer toegelopen. Hij heeft werknemer meerdere malen verzocht om de werkzaamheden te hervatten en aan werknemer gevraagd of hij daadwerkelijk achter zijn beslissing stond. Werknemer weigerde de werkzaamheden te hervatten en een dialoog met X aan te gaan. Werknemer heeft daarop de werkplaats verlaten. X heeft vervolgens zijn werkzaamheden hervat. Na twee uur kwam werknemer plots weer op de werkplaats. Niet om zijn excuus aan te bieden en verder te gaan met de werkzaamheden, maar om X uit te schelden. Vervolgens is werknemer wederom vertrokken, aldus nog steeds Groenehuizen. De

kantonrechter is in het licht van de betwisting door werknemer en op basis van de brief van Groenehuizen van 14 september 2016 van oordeel dat vaststaat dat werknemer zelf geen ontslag heeft genomen. Maar zelfs wanneer de door Groenehuizen geschetste gang van zaken zou komen vast te staan, dan mocht Groenehuizen er niet van uitgaan dat werknemer ontslag had genomen. Werknemer was in dat geval emotioneel en Groenehuizen was om die reden als zorgvuldig werkgever gehouden om op een moment dat werknemer niet langer emotioneel was, nogmaals uitdrukkelijk te vragen of hij bleef bij zijn, onder invloed van emotie gedane, ontslag.

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig wegens ontbreken dringende reden

Werknemer heeft de brief van Groenehuizen van 14 september 2016 mogen opvatten als een ontslag op staande voet. Nog los van het verweer van werknemer dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, geldt het volgende. Wanneer de kantonrechter veronderstellenderwijs uitgaat van de hiervoor vermelde – door Groenehuizen gestelde en door werknemer betwiste – feitelijke gang van zaken op 8 september 2016, dan leveren de aldaar genoemde gedragingen van werknemer onvoldoende grond op voor een ontslag op staande voet. Aanleiding voor de geëscaleerde woordenwisseling tussen werknemer en X is geweest het dragen van een vies shirt. Dat laatste rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Dat werknemer vervolgens ten gevolge van een woordenwisseling de werkplaats heeft verlaten, levert onder de gegeven omstandigheden en bij het ontbreken van duidelijkheid omtrent eerdere voorvallen, evenmin een grond voor ontslag op staande voet. De opzegging wordt vernietigd.

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie

De door X naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Uit de door Groenehuizen in het geding gebrachte stukken blijkt afdoende dat er al langere tijd problemen waren met het gedrag van werknemer, vooral in de privésituatie, maar ook in de werksituatie. Daarbij is duidelijk dat die verstoring in ieder geval is ingegeven door het gedrag van werknemer, zoals hij in zijn brief ook zelf erkent. Groenehuizen voert terecht aan dat op daken wordt gewerkt en dat dit werk gevaarlijk is, zodat partijen elkaar blindelings moeten kunnen vertrouwen. Dat vertrouwen is tussen partijen niet langer aanwezig, zodat de veiligheid op het werk niet langer kan worden gewaarborgd. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Aangezien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een mede door toedoen van werknemer ontstane verstoorde arbeidsverhouding, ziet de kantonrechter geen grond voor het toekennen van een billijke vergoeding omdat in dit verband geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Groenehuizen als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 aanhef en ondereel c BW. Wel wordt de transitievergoeding toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2016:16549

Zaaknummer: 5473741 RP VERZ 16-50738 en 5494096 RP VERZ 16-50759

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: A. Bandhoe en M. van Benthem

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 7:673 BW