

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder transitievergoeding op verzoek van werkgever. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door zich onder meer tegen twee leidinggevenden te misdragen. Werkgever slaagt in bewijslevering, werknemer niet.

Feiten

Werknemer is sinds 2008 in dienst van de HU, laatstelijk als Hogeschooldocent. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de cao-hbo. Op 16 november 2016 is werknemer door het college van bestuur van de HU op de voet van artikel P-1 lid 1 cao-hbo geschorst. De HU verzoekt op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 1 onderdeel a en artikel 7:669 lid 3 onderdeel e (primair), g (subsidiar) dan wel d (meer subsidiar) BW om zo spoedig mogelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen. De HU noemt onder meer de volgende incidenten: (1) in een functioneringsgesprek in 2015 is werknemer erop aangesproken dat hij in een teamoverleg heeft aangegeven geen mentorbijeenkomsten te willen organiseren; zijn leidinggevende vond dit niet acceptabel omdat dit een wezenlijk onderdeel was van de mentoraatslijn, waarop werknemer volgens het verslag heeft gezegd dat het hem niet interesseert wat anderen van hem vinden en dat hij op afroep aanwezig is, (2) bij e-mailbericht van 31 mei 2015 verzocht de toenmalige leidinggevende van werknemer, A, aan zijn team om eventuele input voor de te houden beoordelingsgesprekken aan hem toe te sturen; in het vervolgens gehouden beoordelingsgesprek heeft A werknemer een goede beoordeling gegeven, waarop werknemer echt razend werd, opstond, wijdbeens en met opgeheven armen schreeuwde 'volkomen onacceptabel, schandalig, ik ben uitmuntend' of woorden van die strekking, waarna hij woedend wegliep en waarna een onplezierige e-mailcorrespondentie heeft plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever.

Oordeel

Het ontbindingsverzoek van de HU

Het is voor de beoordeling van de verzoeken van beide partijen, gelet op het over een weer gevoerde verweer, van belang dat met voldoende mate van zekerheid komt vast te staan wat tussen partijen is voorgevallen. Met betrekking tot twee belangrijke door de HU gestelde voorvallen, te weten het beoordelingsgesprek in 2015 en het voorval op 16 november 2016, dient echter bewijslevering plaats te vinden. De kantonrechter heeft daarom bij tussenbeschikking van 12 april 2017 aan de HU opgedragen te bewijzen dat de door haar

gestelde genoemde twee voorvallen zich hebben voorgedaan, en – voor zover beslist moet worden op zijn voorwaardelijk tegenverzoek – aan werknemer dat de gang van zaken op 16 november 2016 is geweest zoals hij heeft gesteld. De getuigenverhoren hebben plaatsgevonden op 21 juni 2017. Daarvan is proces-verbaal opgemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter is de HU in het bewijs geslaagd voor wat betreft het beoordelingsgesprek in 2015. De kantonrechter acht de verklaring van A hieromtrent overtuigend. De kantonrechter neemt hierbij in aanmerking dat werknemer zelf in een e-mail heeft geschreven dat hij uitmuntend functioneerde, en voorts dat partijen het erover eens zijn dat er een vervolgesprek met C is geweest. Hetgeen C als getuige heeft verklaard over wat A tegen haar heeft gezegd over het voorval komt overeen met de getuigenverklaring van A zelf. Verder heeft werknemer als getuige verklaard dat hij niet heeft ontkend dat hij toen uit dat beoordelingsgesprek is weggelopen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de HU in haar bewijsopdracht met betrekking tot het voorval op 16 november 2016 ook geslaagd, in ieder geval voor wat betreft haar stelling dat werknemer zeer dicht op C is komen staan en dat hij heeft gezegd: ‘Belachelijk, tantetje! Wie denk je wel niet dat je bent dit met mij te doen!’, bij het teruglopen: ‘Stomme kut, stom kutwif’, en ‘Oh heb je dat gehoord, mooi, niemand gelooft je!’ en bij het vertrek: ‘Jij moet nu je kop dicht houden.’ Nu de bewijsopdrachten aan beide partijen elkaars spiegelbeeld zijn, volgt uit het voorgaande dat werknemer niet in zijn bewijsopdracht is geslaagd. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van verwijtbaar handelen door werknemer. Het is volstrekt ongepast om zeer dicht op een (vrouwelijke) collega/leidinggevende te gaan staan en neerbuigende, op de persoon gerichte, opmerkingen te maken (‘tantetje’), gevolgd door grove scheldwoorden (‘stomme kut, stom kutwif’). De kantonrechter kan zich voorstellen dat werknemer zich door de mededeling dat hij naar huis moest gaan overvallen voelde, maar hierbij is van belang (1) dat de aanleiding van deze beslissing was gelegen in een (volstrekt ongepast) e-mailbericht van hem van pas de avond tevoren (er was dus voor C weinig gelegenheid te bezien op welke wijze gehandeld moest worden) en (2) dat werknemer niet direct of kort na dit incident contact heeft opgenomen om zijn excuses aan te bieden. Verder neemt de kantonrechter in aanmerking dat werknemer ook in de aanloop naar de vergadering van 16 november 2016 zijn leidinggevende E herhaaldelijk (eveneens) tot tweemaal toe op een neerbuigende op de persoon gerichte manier bejegende (‘dat toontje, intens treurig’) in plaats van op een professionele, zakelijke manier. De gedragingen/uitlatingen van werknemer zijn in hoge mate in strijd met goed werknemerschap en er is sprake van een al langer merkbare tendens. Werknemer toont geen enkel zelfinzicht, terwijl hij diverse malen op zijn gedrag is aangesproken. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit het voorgaande tevens dat het gedrag van werknemer ernstig verwijtbaar is. Hij kan dus geen recht doen gelden op de wettelijke transitievergoeding. Gelet op het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden per 1 oktober 2017.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:4199

Zaaknummer: 5646767

Rechters: P. Krepel

Advocaten: A.W. Haverkort en M. de Leeuw

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW