

RECHTSPRAAK

werknemer/Service Equipe Nederland B.V.

Ontbindingsverzoek wegens verwijtbaar handelen c.q. verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. Hoewel sprake is van een lastige werknemer, wordt evenwel geoordeeld dat werkgever onvoldoende heeft aangestuurd op een verandering in de houding van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2007 in dienst getreden bij Service Equipe Nederland B.V. (hierna: SEN) in de functie van servicemonteur. Over de periode van 2011 tot 2015 hebben meerdere klanten van SEN klachten ingediend omtrent de houding van werknemer. Een tweetal klanten heeft zelfs aangegeven werknemer niet meer als monteur te willen ontvangen. Daarnaast hebben ook meerdere personeelsleden van SEN aangegeven niet meer met werknemer te willen samenwerken. Op 23 augustus 2016 heeft werknemer, zonder reden, geweigerd een werkopdracht in Rotterdam uit te voeren. SEN verzoekt de kantonrechter thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Aan het verzoek wordt ten grondslag gelegd dat werknemer de werkinstructies niet opvolgt en geen goede werkhouding heeft. Daarnaast stelt werknemer zich, volgens SEN, negatief en agressief op tegen andere personeelsleden van SEN en heeft hij een eigenwijze, argwanende houding jegens klanten.

Oordeel

Verwijtbaar handelen

De kantonrechter stelt voorop dat uit de door SEN overgelegde stukken kan worden afgeleid dat sprake is geweest van voorvallen en gedragingen die in het nadeel van werknemer spreken. Het niet opvolgen van de instructie van SEN om een bezoek te brengen aan de Hogeschool Rotterdam, waarvoor werknemer naar het oordeel van de kantonrechter geen geldige reden had, getuigt op zijn minst niet van goed werknemerschap. Voorts blijkt uit de overgelegde klachten en verklaringen van collega's van werknemer dat deze laatste de werkinstructies niet opvolgt en zich onprofessioneel gedraagt. Met inachtneming van het voorgaande, kan dan ook niet worden ontkend dat werknemer voor SEN een lastige werknemer is. Desondanks is de kantonrechter van oordeel dat de door SEN aangevoerde feiten en omstandigheden onvoldoende zijn om een ontslag wegens verwijtbaar handelen te

rechtvaardigen. In dit verband is van belang dat SEN niet, althans onvoldoende, heeft aangestuurd op een verandering in de houding van werknemer. Hierbij is van belang dat SEN vanaf de aanvang van het dienstverband geen functioneringsgesprekken met werknemer heeft gevoerd, terwijl dergelijke gesprekken de werkgever juist de gelegenheid bieden om de werknemers te waarschuwen dat onveranderd onwenselijk gedrag het einde van de arbeidsovereenkomst met zich zou kunnen brengen. Bovendien had SEN, gelet op de aard van het verwijtbaar handelen, eerst disciplinaire maatregelen kunnen opleggen in plaats van direct in te zetten op het zware middel van ontslag. Het primaire ontbindingsverzoek wordt dan ook afgewezen.

Verstoorde arbeidsverhouding

SEN verzoekt de kantonrechter subsidiair de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Naar het oordeel van de kantonrechter kan echter niet worden volgehouden dat sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. Ook in dit verband heeft te gelden dat SEN niet duidelijk heeft gemaakt dat zij concrete pogingen heeft ondernomen om de onderlinge verhouding met werknemer te verbeteren, bijvoorbeeld door het voorstellen van een coachings- of mediationtraject. Het enkele feit dat een aantal collega's niet meer met werknemer wil samenwerken, maakt dit oordeel niet anders. Het subsidiaire ontbindingsverzoek wordt eveneens afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:4251

Zaaknummer: 6312445 \ HA VERZ 17-125

Rechters: J.A.O.M. van Aerde

Advocaten: S.H.O. Aben en S.J.M. Masselink

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