

RECHTSPRAAK

KPN B.V./werknemer

De kantonrechter heeft de overtuiging gekregen dat het handelen van werknemer er niet zozeer op gericht is om KPN te benadelen, als wel ingegeven wordt door de wijze waarop hij als de persoon die hij is, voor zijn rechten opkomt. Geen voldragen e-grond, wel ontbinding op de g-grond.

Feiten

Werknemer is vanaf 25 april 2006 bij KPN werkzaam in de functie van (thans) medewerker Klantenservice op de afdeling Customer Service te Rotterdam. Op verzoek van werknemer is zijn arbeidsomvang per 1 januari 2012 gewijzigd van 30 uur naar 23 uur per week. Op eigen verzoek is hij in het voorjaar van 2012 overgeplaatst naar de vestiging Rotterdam. In januari 2014 is tussen werknemer en de teamleider een discussie ontstaan over het verlof van werknemer in de kerstvakantie. Zowel KPN als werknemer heeft de kwestie ten aanzien van het verlof in de kerstvakantie uiteindelijk laten rusten. KPN heeft het functioneren van werknemer over het jaar 2013 met 'ontwikkeling vereist' beoordeeld. Daarna hebben zich meerdere incidenten voorgedaan tussen partijen – bijvoorbeeld over de bereikbaarheid van werknemer, de werkdagen van werknemer en nevenactiviteiten van werknemer – en heeft werknemer meerdere officiële waarschuwingen ontvangen en is er veelvuldig contact geweest tussen partijen (onder meer per e-mail namens de gemachtigde van werknemer). KPN verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst (e-grond en g-grond). Werknemer verweert zich. Voor zover de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden maakt werknemer aanspraak op een transitievergoeding en een billijke vergoeding ten bedrage van € 100.00.

Oordeel

Voldoende is komen vast te staan dat werknemer zijn eigenlijke werkzaamheden met inzet en met oog voor de belangen van de klanten van KPN uitvoerde. Daarin ging hij zelfs zo ver dat hij in eigen tijd bij een klant langs ging. Daarvoor had hij klantgegevens naar zijn privé-e-mailadres gestuurd. Dat KPN dat laatste ongewenst acht, is begrijpelijk zoals het ook begrijpelijk is dat KPN dergelijke privéacties niet op prijs stelt, omdat zij toch verantwoordelijk/aansprakelijk blijft. Uit de weergegeven feiten rijst het beeld op van een werknemer die overtuigd is van zijn eigen gelijk en daar ook naar blijft handelen en reageren, ook als hij geen gelijk heeft. Dat er afspraken zijn aangaande vaste werktijden heeft werknemer niet kunnen hard maken. De discussie over vrije dagen tussen Kerstmis en Oud en

Nieuw is een voorbeeld van handelen naar eigen interpretatie. Een ander voorbeeld is de reactie op het verzoek nevenactiviteiten mede te delen. Natuurlijk zullen de nevenactiviteiten van iemand met de functie die werknemer bekleedde niet zo snel op redelijke grond verboden kunnen worden door KPN, maar krachtens de arbeidsovereenkomst diende werknemer die functies op te geven. De kantonrechter heeft wel de overtuiging gekregen dat het handelen van werknemer er niet zozeer op gericht is om KPN te benadelen, als wel ingegeven wordt door de wijze waarop hij als de persoon die hij is, daarbij klaarblijkelijk gesteund en gestimuleerd door zijn echtgenote, voor zijn rechten opkomt. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen luidt de conclusie dat de aan werknemer verweten gedragingen geen verwijtbaar handelen of nalaten opleveren. Een en ander levert dan ook geen grond op voor ontbinding, in die zin dat het dienstverband van werknemer op die grond (onmiddellijk) beëindigd dient te worden. Illustratief voor de wijze waarop werknemer meent zijn eigen belangen te moeten verdedigen, terwijl KPN dat kwalificeert als verwijtbaar gedrag, zijn de pogingen van werknemer om in contact te komen met CFO [De J.], al dan niet via diens moeder, om zijn gelijk te halen. Dit alles neemt niet weg dat hier naar het oordeel van de kantonrechter sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van KPN niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. KPN heeft naar het oordeel van de kantonrechter gedurende de afgelopen jaren reële pogingen ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren en de geschilpunten weg te nemen. De slotsom luidt dat de door KPN op de (subsidiare) g-grond verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden toegewezen. Rekening houdend met de emolumenten en het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 juni 2018 is aan transitievergoeding toewijsbaar een bedrag van € 12.672,67 bruto. De verzochte verklaring voor recht is eveneens toewijsbaar. Nu derhalve niet is gebleken dat KPN de verstoring van de arbeidsverhouding zelf in de hand heeft gewerkt, is een billijke vergoeding dan ook niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:4046

Zaaknummer: 6640767 VZ VERZ 18-1995

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: W.J. van Leeuwen en M.A.V. Daansen

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