

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Werknemer heeft niet het recht om zijn werkgever het leven zuur te maken. Lang dienstverband, toekenning van de helft van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 17 juli 1989 in dienst van werkgever, laatstelijk als eerste monteur elektrotechniek. De arbeidsovereenkomst geldt als te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Metaal en Techniek (hierna ook te noemen: de CAO) van toepassing. Na diverse incidenten heeft werkgever op 28 juni 2018 aan werknemer voorgesteld het dienstverband te beëindigen. Die incidenten zijn: wederom zonder toestemming niet op het werk verschijnen, een klacht van een collega-monteur over het gedrag van werknemer, voortdurende discussies over arbeidstijden en vergoeding van reizen en het zogenoemde ‘automotorincident’ (waarbij werknemer de motor van de bedrijfsauto stationair laat draaien en weigert deze, na klachten van de achterbuurman, op instructie van X uit te zetten, waarna X de motor zelf uit zet en werknemer vervolgens de motor weer start). Vervolgens heeft mediation tussen partijen plaatsgevonden. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op grond van primair verwijtbaar handelen of nalaten (de e-grond), subsidiair verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond).

Oordeel

Het verzoek van werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden zal worden ingewilligd wegens verwijtbaar handelen of nalaten. Uit de overgelegde verslagen van functioneringsgesprekken, de vele aan werknemer gerichte schriftelijke waarschuwingen en schriftelijke klachten van opdrachtgevers die werkgever heeft ontvangen, blijkt dat werknemer al sinds 2011 onaangepast en onbehoorlijk gedrag vertoont zowel tegenover werkgever (met name X), zijn collega’s maar ook ten opzichte van de opdrachtgevers bij wie hij voor werkgever werkzaam is. Het verweer van werknemer dat het allemaal wel meevalt en dat werkgever de incidenten heeft opgeklopt, wordt verworpen. Niet aannemelijk is dat al deze opdrachtgevers de moeite zouden nemen om schriftelijke klachten over werknemer in te dienen bij werkgever als er feitelijk weinig aan de hand is. Werknemer geeft als verklaring voor zijn gedrag dat de ontslagaanvraag in 2014 voor hem aanleiding is geweest om een kritischer houding in te gaan nemen ten opzichte van werkgever als het gaat om de naleving

van de CAO. De kantonrechter overweegt dat een werknemer weliswaar veel rechten heeft, al dan niet op grond van een CAO, maar niet het recht heeft om zijn werkgever het leven zuur te maken. Dat is wat werknemer al jarenlang doet. Werknemer heeft geen redelijke verklaring kunnen geven voor zijn moeilijke gedrag en negatieve houding sinds 2011. Dat dit het gevolg zou zijn van de ontslagaanvraag uit 2014 is onvoldoende aannemelijk, omdat uit het verslag van het functioneringsgesprek van april 2011 blijkt dat werknemer toen al door werkgever op zijn destructieve gedrag is aangesproken. Aannemelijker acht de kantonrechter dat het gedrag van werkgever verband houdt met het feit dat X in 2009 bij het bedrijf van zijn ouders betrokken is geraakt en in 2014 de leiding heeft overgenomen, zoals werkgever heeft aangevoerd. Wat daarvan verder ook zij, werknemer is verantwoordelijk voor zijn houding en gedrag op de werkvloer en werkgever mag hem daarop aanspreken. Werkgever heeft dat met bijna eindeloos geduld gedaan, zonder dat werknemer zich daaraan kennelijk iets gelegen heeft laten liggen. Het is van kwaad tot erger geworden, met als dieptepunt het 'automotorincident'. Uit dit incident, dat werknemer op zich niet heeft betwist, blijkt onmiskenbaar dat werknemer het gezag van zijn leidinggevende X niet accepteert en redelijke opdrachten van zijn leidinggevende opzettelijk en demonstratief naast zich neerlegt. De kantonrechter is van oordeel dat het stelselmatig, opzettelijk negeren door werknemer van redelijke instructies van zijn werkgever, waardoor de bedrijfsvoering wordt geschaad, ernstig verwijtbaar is. Werkgever heeft werknemer veelvuldig gewaarschuwd en hem voldoende de kans gegeven zijn gedrag en houding aan te passen. Omdat werkgever echter ook stelt dat werknemer een goed vakman is en voor het overige gedurende het dienstverband van bijna 30 jaar goed heeft gefunctioneerd, acht de kantonrechter het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werknemer in het geheel geen transitievergoeding zou ontvangen. De kantonrechter zal daarom aan werknemer een transitievergoeding toekennen van € 24.640,46 bruto, dat is de helft van de wettelijke transitievergoeding die werknemer heeft berekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:5965

Zaaknummer: 7219140 UE VERZ 18-337

Rechters: C. Wallis

Advocaten: B.E.H. Zwezerijnen en J. Niggelie

Wetsartikelen: 7:673 lid 8 BW, 7:671b lid 8 BW, 7:671b su b b BW, 7:686a lid 6 BW, 6:119 BW en 7:669 lid 3 sub e BW