

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Gedrag van werknemer met kort lontje is ontoelaatbaar en tevens ernstig verwijtbaar. Van werkgever kan niet worden verwacht dat zij haar werknemer met een kort lontje ‘heropvoedt’. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer en werkgever hebben op 4 november 2013 een arbeidsovereenkomst gesloten. Werknemer is laatstelijk in dienst in de functie van algemeen medewerker. In het verslag van het functioneringsgesprek op 3 juli 2015 staat met betrekking tot de verbetering van het functioneren van werknemer dat hij zijn ‘haan’ thuis moet laten en rustig moet blijven in zijn reactie naar anderen. Werkgever heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, zonder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

De door werkgever in het geding gebrachte verklaringen van medewerkers van werkgever schetsen een duidelijk beeld. Het beeld dat volgt uit de verklaringen is van iemand met een kort lontje, die zich niet gedraagt zoals je op een werkvloer zou mogen verwachten en die niet leert van eerdere aanvaringen. Ook tegen de directeur gedraagt hij zich op ongeoorloofde wijze. Schelden, dreigen, uitdagen en schreeuwen is niet toelaatbaar. Werknemer heeft erop gewezen dat er geen verbetertrajecten zijn geweest, terwijl er sinds 2015 gesproken over zijn gedrag. Sinds 2015 hebben niet eens meer functioneringsgesprekken plaatsgevonden, aldus werknemer. Niet gemotiveerd betwist is echter dat er in de periode van april 2016 tot de zomer 2018 meerdere incidenten en gesprekken over deze incidenten en het daarbij getoonde gedrag van werknemer zijn geweest. Van een werkgever hoeft bovendien niet te worden verwacht dat zij haar werknemers ‘heropvoedt’. In deze situatie kan niet gezegd worden dat werkgever (meer) pogingen had moeten doen de verhoudingen te herstellen. Bovendien is werknemer meerdere keren gewaarschuwd voor de gevolgen. Voor de kantonrechter is dan ook genoegzaam komen vast te staan dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ten aanzien van de herplaatsing overweegt de kantonrechter als volgt. De organisatie van werkgever is zodanig klein, dat werknemer bij herplaatsing (in welke functie dan ook) nog steeds geconfronteerd zou worden met de heren werkgever met wie de verhoudingen verstoord zijn, zodat herplaatsing ook om die reden niet de rede ligt. Bovendien is het gedrag van werknemer zodanig onacceptabel dat ook om die reden niet in de rede ligt

om hem op een andere plek te werk te stellen.

Vergoedingen

Werkgever is van mening dat geen plaats is voor toekenning van een transitievergoeding, omdat werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld heeft. Werknemer daarentegen is van mening dat een transitievergoeding bij ontbinding op zijn plaats zou zijn, alsmede een billijke vergoeding omdat juist werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het handelen van werknemer is absoluut ontoelaatbaar. Zelfs indien de stelling van werknemer dat er bij werkgever met twee maten zou worden gemeten (hetgeen overigens allerm minst vast staat) juist is, is dit niet de manier waarop werknemer daarop mag reageren. Het schreeuwen en schelden op de werkvloer, waarvan meerdere mensen het slachtoffer zijn geworden, is ook onder die omstandigheden evident ontoelaatbaar. Vast staat dat meermaals gesprekken hebben plaatsgevonden tussen werkgever en werknemer. In die gesprekken is werknemer gewaarschuwd, maar hij heeft zijn gedrag niet aangepast. Zoals eerder geoordeeld kan van een werkgever niet worden verwacht dat zij haar werknemers de basale normen en waarden bijbrengt. Het voorgaande brengt de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en werkgever niet. Werknemer heeft dus recht op een transitievergoeding, noch op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:4099

Zaaknummer: 7396713 VZ VERZ 18-25003

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: L.A.S. Boersen en W.H. Oorne

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 2 BW