

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en i-grond wordt afgewezen. In plaats van de ontstane wrijving op te lossen koos werkgever ervoor om werknemer telkens weer over te plaatsen naar een andere afdeling.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2015 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van productiemedewerker. Werknemer is bij aanvang van zijn dienstverband gestart op de afdeling stoffeerderij, op 29 mei 2017 overgeplaatst naar de afdeling poedercoaten/lakkerij en vervolgens op 11 december 2017 overgeplaatst naar de afdeling slijperij. Op 8 maart 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkgeefster en werknemer. Werkgeefster heeft aan het einde van dit gesprek meegedeeld dat werknemer twee opties heeft: een officiële waarschuwing of het dienstverband in goed overleg beëindigen, dit naar aanleiding van een incident op 21 februari 2018. Werknemer heeft zich op 12 februari 2018 ziek gemeld. Voordat partijen verdere afspraken konden maken over de door werkgeefster gegeven opties is werknemer betrokken geraakt bij twee verkeersongevallen (mede) waardoor hij langdurig arbeidsongeschikt is geraakt. Op 7 juni 2019 heeft werknemer zich beter gemeld en heeft hij zijn werk hervat. Op 19 december 2019 heeft werkgeefster werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 7 januari 2020, maar op 6 januari 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld waardoor het gesprek niet plaats kon vinden. Op 27 januari 2020 heeft werknemer zich weer hersteld gemeld. Op 10 februari 2020 heeft werkgeefster een gesprek gevoerd met werkgeefster, waarna werknemer zich op 11 februari 2020 heeft ziek gemeld. Op 20 februari 2020 heeft werkgeefster aan werknemer per brief meegedeeld dat sprake is van een onhoudbare situatie. In de brief staan incidenten opgesomd vanaf juni 2019, zoals het spugen naar een Marokkaanse collega, het uitschelden van een andere collega en het tegenwerken van nog een andere collega. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond, g-grond dan wel de i-grond.

Oordeel

(Ernstig) verwijtbaar handelen

De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster de klachten en de incidenten die zij ten grondslag heeft gelegd aan het ontbindingsverzoek niet of nauwelijks heeft gedocumenteerd. Naast de brieven van 8 maart 2018 en 20 februari 2020 heeft zij een zestal verklaringen van werknemers overgelegd. Uit deze verklaringen kan niet de conclusie worden getrokken dat het handelen van werknemer zodanig is (geweest) dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan

worden geverg'd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer heeft wel erkend dat hij een collega aanspreekt met 'kontenbonker' en dat hij 'koekoek' zegt als hij een andere collega tegenkomt. Nu echter niet is gebleken dat werknemer, nadat hij op dit gedrag is aangesproken, zich wederom op deze manier jegens zijn collega's heeft uitgelaten, kan dit gedrag geen grondslag vormen voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft verder de incidenten gemotiveerd weersproken. Van belang is in dit verband ook dat werkgeefster er steeds voor heeft gekozen om de ontstane wrijvingen op te lossen door werknemer naar een andere afdeling over te plaatsen. Van haar had echter verwacht mogen worden dat zij ook had geprobeerd om de problemen op een andere manier op te lossen, bijvoorbeeld door het inzetten van een mediationtraject.

Verstoorde arbeidsverhouding en combinatiegrond

Omdat de kantonrechter vaststelt dat geen sprake is van een voldragen e-grond, komt vervolgens de vraag aan de orde of sprake is van een voldragen g-grond. De kantonrechter overweegt dat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen om de vermeende verstoorte arbeidsrelatie te herstellen. In plaats van de ontstane wrijving op te lossen door het aangaan van het gesprek met de desbetreffende collega's of een mediationtraject te starten, koos werkgever ervoor om werknemer telkens weer over te plaatsen naar een andere afdeling. Ook het verzoek tot ontbinding wegens een combinatie van omstandigheden wordt afgewezen. De enkele stelling van werkgever dat sprake is van een combinatie van verwijtbaar handelen of nalaten op basis van de e-grond en een door toedoen van werknemer ontstane verstoorte arbeidsverhouding is daartoe onvoldoende, terwijl bovendien uit het voorgaande blijkt dat geen van de afzonderlijke ontslaggronden (bijna) voldragen is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:4745

Zaaknummer: 8529695 UE VERZ 20-156 JD/40888

Rechters: E.M. de Stigter

Advocaten: I.H.M. der Francken-Van Ven, W.H.J.W. de Brouwer en M. Smak

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW