

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond van Stedin-werknemer die, ondanks meerdere schriftelijke waarschuwingen, zijn gedrag en communicatie niet heeft aangepast.*Feiten*

Werknemer is sinds 26 maart 2001 bij Stedin Groep Personeels B.V. (hierna: Stedin) in dienst. Op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing de Gedragscode Stedin Groep 2018 en de cao Netwerkbedrijven. Sinds 3 juni 2014 heeft (de rechtsvoorganger van) Stedin werknemer schriftelijk aangesproken op zijn gedrag en communicatie. Werknemer heeft sinds 2014 verschillende leidinggevendenden gehad, die hem ook schriftelijk hebben aangesproken op zijn gedrag en het effect hiervan op medewerkers en leidinggevendenden. Met ingang van september 2019 is X de leidinggevende van werknemer geworden. In juli 2020 is een discussie ontstaan tussen werknemer en een uitvoerder. Naar aanleiding daarvan heeft werknemer onder andere op 27 juli 2019 een e-mail aan (onder meer) X gezonden. Op 31 december 2020 en 7 januari 2021 heeft werknemer een e-mail aan X gezonden over onder meer het volgens werknemer niet naleven van de veiligheidsregels binnen Stedin door collega's, maar ook door X. Op 21 januari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, X en Y, casemanager prestatie management. Tijdens dit gesprek heeft werknemer een e-mail gezonden aan onder meer de twee gesprekspartners met wie hij op dat moment in bespreking was, X en Y, en in kopie aan onder meer de leden van de raad van bestuur en aan diverse andere medewerkers van Stedin. Na een vervolgesprek op 26 januari 2021 heeft Stedin aan werknemer schriftelijk medegedeeld dat er een onderzoek naar het gedrag van werknemer zal worden gedaan door de compliance officer en werknemer met onmiddellijke ingang wordt geschorst. De compliance officer heeft op 12 maart 2021 naar aanleiding van het uitgevoerde onderzoek een notitie opgesteld naar het gedrag van werknemer. Stedin verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair op de i-grond.

*Oordeel**e-grond*

Hoewel werknemer terzake van zijn gedragingen en houding zeker wel een verwijt valt te maken, is de kantonrechter van oordeel dat onvoldoende gebleken is dat er sprake is van zodanige evidente misdragingen door werknemer, dat daaruit geconcludeerd zou moeten worden dat van Stedin in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij weegt mee dat het vakmanschap en de inhoudelijke kwaliteiten van

werknemer in zijn reeds 20 jaar durende dienstverband bij Stedin niet ter discussie staan. Uit de overgelegde stukken en hetgeen werknemer ter zitting heeft toegelicht volgt bovendien het beeld dat werknemer een plichtsgetrouwe werknemer is die de (veiligheids)regels binnen Stedin nauwkeurig naleeft, die ook zeer hecht aan het naleven van deze regels door zijn collega's en ze daar zonodig op aanspreekt. Dat hij daarbij op zeer scherpe en directe wijze communiceert en daar in een aantal gevallen ook in doordraaft, brengt echter nog niet met zich dat er sprake is van een evidente misdraging door werknemer, temeer daar het motief van werknemer vooral lijkt te zijn gelegen in het naleven van de veiligheidsregels binnen Stedin. Van het moedwillig en opzettelijk pesten, intimideren en manipuleren van collega's is dan ook onvoldoende gebleken.

g-grond

Er is sprake van een langlopend traject, waarbij het gedrag en de houding van werknemer door de diverse leidinggevendenden telkenmale (opnieuw) aan de orde is gesteld en is besproken en werknemer meermaals de kans is geboden zijn gedrag en houding te verbeteren. Dit heeft echter niet tot een verbetering van de situatie geleid, hetgeen uiteindelijk tot het incident rond het gesprek van 21 januari 2021 en de daaropvolgende schorsing van werknemer heeft geleid. De stelling van werknemer dat hem te weinig kansen zijn geboden zijn gedrag en houding te verbeteren wordt, gelet op bovenstaande, verworpen. Uit de overgelegde stukken volgt bovendien dat het gedrag en de houding van werknemer tot een gespannen sfeer binnen het team en onder de collega's van werknemer heeft geleid, waarbij een groot aantal collega's geen basis meer ziet om nog met werknemer samen te werken. Ook de diverse leidinggevendenden hebben zich in soortgelijke zin uitgesproken. Uit de stellingen van partijen, de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting, is een voldoende consistent beeld ontstaan van een in de loop der jaren ernstig verstoord geraakte arbeidsverhouding tussen partijen. Partijen zijn steeds meer tegenover elkaar komen te staan en het is dan ook niet reëel te veronderstellen dat de arbeidsrelatie nog een toekomst heeft. In tegenstelling tot hetgeen werknemer heeft gesteld ligt herplaatsing niet in de rede. Werknemer is reeds binnen verschillende teams werkzaam geweest en heeft met vrijwel al zijn leidinggevendenden problemen gehad.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:6845

Zaaknummer: 9183259

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: mr. dr. J.H. Even en B. Winter-van Rijswijk

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW