

RECHTSPRAAK

Nu werkgever niet eerder duidelijk een streep heeft getrokken richting ‘negatieve werknemer’ die inhoudelijk wel goed werk levert en een kwetsbare gezondheid heeft, is werkgever te bruusk van aanpak gewijzigd door om ontbinding te verzoeken. Arbeidsovereenkomst blijft in stand.

Feiten

Werknemer is op 18 april 2005 (wederom) in dienst getreden van Alliance Machine Systems Europe B.V. (hierna: Alliance) als field service engineer. Sinds 1 november 2017 is hij werkzaam in de functie van service office engineer. De functie van service office engineer is gebaseerd op een binnen Alliance bestaande functie, die in samenspraak tussen werknemer en Alliance is aangepast. De reden dat werknemer deze functie is gaan bekleden is dat hij zijn werk als field service engineer te zwaar vond worden. Alliance verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden omdat volgens haar werknemer disfunctioneert, verwijtbaar heeft gehandeld en sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

Verwijtbaarheid

Het functioneren van werknemer als zodanig in de zin of hij de bedongen werkzaamheden naar behoren uitvoert, staat tussen partijen niet ter discussie, althans Alliance heeft niet gesteld dat van disfunctioneren in de zin van de bedongen werkzaamheden niet naar behoren uitvoeren sprake is en zulks is ook niet gebleken. Waar het gaat om het uitvoeren van de werkzaamheden kan niet worden geconcludeerd dat sprake is van ‘ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen werkzaamheden’ zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder d BW. De gestelde verwijtbare gedragingen passen naar het oordeel van de kantonrechter onder de noemer van verwijtbaar handelen zoals bedoeld in artikel 7:669 lid e BW. De gestelde gedragingen, althans de gedragingen zoals die blijken uit de overgelegde e-mails van werknemer richting (medewerkers van) Alliance, kunnen naar het oordeel van de kantonrechter echter niet leiden tot een situatie waarvan moet worden geoordeeld dat van Alliance in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij is doorslaggevend dat niet is gesteld althans onvoldoende is onderbouwd dat Alliance werknemer waar het gaat om de door haar gestelde verwijtbare gedragingen hem er nadrukkelijk op heeft gewezen dat bepaald door hem vertoond gedrag niet langer wordt getolereerd en dat consequenties zouden volgen als werknemer dat gedrag opnieuw zou laten zien. Werknemer was met andere woorden geen gewaarschuwd man. De kantonrechter hecht

er wel aan nog op te merken dat de door Alliance overgelegde e-mailberichten van werknemer getuigen van een behoorlijk directe stijl van communiceren die op het botte af is. De kantonrechter doelt dan met name op de wijze waarop hij uitlegt waarom hij een beoordelingsgesprek weigert en de e-mail van 19 augustus 2019. Werknemer doet er goed aan zich hier rekenschap van te geven omdat hij nu wel een gewaarschuwd man is. Anderzijds merkt de kantonrechter op dat werknemer in de kern wel steeds inhoudelijke kritiek geeft op de gang van zaken. Daarvoor moet in een professionele organisatie ruimte zijn, zeker als dat op een professionele gepaste wijze gebeurt. Ook is het zo dat werknemer niet uit eigen beweging de overige medewerkers van Alliance op de hoogte heeft gesteld van zijn bezwaren tegen het it-beleid (websitebezoek en wachtwoordproblematiek), maar dit reacties betroffen op e-mails van Alliance over deze onderwerpen die naar meerdere medewerkers waren gestuurd. Zijn bezwaar tegen het updaten van zijn bedrijfslaptop naar Windows 10 heeft hij niet in brede kring per e-mail geuit. Dat werknemer zonder overleg met de planner verlof heeft opgenomen kan hem niet worden tegengeworpen nu zijn leidinggevende daarmee heeft ingestemd en duidelijk is dat werknemer dat niet heeft gedaan omdat hij op vakantie wilde maar rust nodig had.

Verstoorde arbeidsrelatie

Ten aanzien van de gestelde verstoorde arbeidsrelatie overweegt de kantonrechter als volgt. Uit de overgelegde stukken blijkt dat Alliance pas op 12 april 2021, de dag waarop zij het ontbindingsverzoek heeft ingediend, werknemer voor het eerst in een gesprek duidelijk heeft gemaakt dat hij te ver is gegaan en dat wat haar betreft sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer vraagt volgens het verslag om nog een kans. Ook uit het verslag naar aanleiding van het gesprek op 18 maart 2021 blijkt nog niet van een verstoorde arbeidsrelatie. Kennelijk is, aldus dit verslag van Alliance zelf, werknemer in staat om toe te geven waar hij (volgens haar) fout zit en vraagt hij om nog een kans. Nu Alliance zelf niet eerder duidelijk een streep heeft getrokken, althans heeft aangegeven dat zij niet langer met een werknemer verder kan die volgens haar onverminderd negatief blijft, werknemer al vele jaren voor Alliance werkt, onweersproken inhoudelijk goed werk levert en een kwetsbare gezondheid heeft, is de kantonrechter van oordeel dat Alliance met het in dienen van het ontbindingsverzoek te hard van stapel is gelopen en te bruusk van aanpak is gewijzigd. Waar zij eerst naar eigen zeggen zich jarenlang heeft ingespannen om tot een verbetering te komen van het welbevinden van werknemer, kiest zij opeens zonder waarschuwing voor een gang naar de rechter. Van Alliance kan dan ook gevergd worden dat zij zich nog verder inspant om tot verbetering van de arbeidsrelatie te komen, al dan niet door hulp van buitenaf in te schakelen. Met Alliance is de kantonrechter van oordeel dat tot nu toe niet althans onvoldoende is gebleken dat in de kern de fysieke gesteldheid van werknemer de onderliggende oorzaak is van zijn kennelijke onvrede met zijn functie. Dit valt niet uit te sluiten – vaststaat dat werknemer een serieuze aandoening heeft – maar ook staat vast dat geen enkel stuk van de zijde van werknemer is overgelegd waarin hij richting Alliance aangeeft waar voor hem in de kern de schoen wringt: zijn gezondheid. Dit is opmerkelijk omdat werknemer getuige de onder de feiten opgenomen e-mails zeer wel in staat is voor

zichzelf op te komen. Voor zover werknemer op het standpunt zou staan dat het hem als gevolg van zijn ziekte niet mogelijk was Alliance uit te leggen waar de schoen wrong, heeft hij dat onvoldoende onderbouwd. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat er geen aanknopingspunten zijn voor de conclusie dat Alliance het ontbindingsverzoek heeft ingediend omdat werknemer chronisch ziek is of dat dit verzoek verband houdt met zijn ziekte. De redenen waarom het verzoek niet op de e- of g-grond kan worden toegewezen (het niet althans onvoldoende waarschuwen en te snelle gang naar de kantonrechter) gelden evenzeer waar het gaat om de i-grond, de 'combinatie-grond'. Ook op die grond kan het verzoek niet worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 24-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:2994

Zaaknummer: 9152659 / EJ VERZ 21-187

Rechters: E. Loesberg

Advocaten: L.H.F. Stuurop en J.T.J. Poell

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