

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek. Werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld. Van disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding is evenmin sprake.

Feiten

Werknemer is medio augustus 2015 begonnen aan een tweejarige opleiding van Nedtrain B.V. (hierna: Nedtrain) waar werken en leren worden gecombineerd. Werknemer is sinds 23 augustus 2018 voor onbepaalde tijd in dienst bij Nedtrain. In 2019 hebben zich verschillende incidenten voorgedaan. Werknemer heeft naar aanleiding van deze incidenten verschillende officiële waarschuwingen ontvangen. Bovendien is een intern coachingstraject gestart. Nedtrain verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer

Oordeel

E-grond: verwijtbaar handelen

Nedtrain is van mening dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld omdat hij regelmatig te laat komt, zelfs na twee officiële waarschuwingen, in strijd heeft gehandeld met het ziektereglement, zich niet heeft gehouden aan afspraken inzake re-integratie en weigerde in gesprek te gaan met zijn teammanager. Ook zijn zijn houding en gedrag naar zijn collega's respectloos en frustreert hij de samenwerking. Daarnaast is sprake van onwil aan de zijde van werknemer om zijn functioneren te verbeteren en wil hij geen werkgeversgezag aanvaarden. Het feit dat werknemer meermaals te laat is gekomen kan volgens de kantonrechter niet de conclusie dragen dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Sinds de tweede officiële waarschuwing is werknemer niet meer te laat gekomen. Daarnaast is werknemer beperkt niet telefonisch bereikbaar geweest gedurende zijn ziekte. Nedtrain heeft ten aanzien van de houding en het gedrag van werknemer en de gestelde onwil om zijn functioneren te verbeteren hetzelfde ten grondslag gelegd als aan het gestelde disfunctioneren en dat leidt niet tot het oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen. Tot slot wordt Nedtrain niet gevolgd in haar stelling dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld omdat hij het werkgeversgezag niet wil aanvaarden en geen gevoel heeft voor verhoudingen. Wat Nedtrain daaraan ten grondslag heeft gelegd, overtuigt niet. Werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld.

D-grond: disfunctioneren

Nedtrain verwijt werknemer dat hij tweemaal ten onrechte geen veiligheidsbril heeft gedragen, waarmee hij de veiligheidsregels niet heeft nageleefd. Niet is gebleken dat werknemer na de officiële waarschuwing hierover de veiligheidsregels niet heeft nageleefd.

Het gedrag is na de waarschuwing verbeterd. Hetzelfde geldt ten aanzien van het verwijt dat werknemer in strijd met het ziektereglement heeft gehandeld. Op deze onderdelen is dan ook geen sprake van disfunctioneren. Wat betreft de houding en het gedrag van werknemer heeft Nedtrain naar voren gebracht dat de omgang van werknemer met zijn collega's ondermaats was. De kantonrechter overweegt dat niet is gebleken dat Nedtrain de aangehaalde incidenten ten gronde heeft onderzocht en beoordeeld wat zich heeft voorgedaan en wat de rollen zijn geweest van de betrokken partijen wat betreft het ontstaan en het verloop van de incidenten. Omdat Nedtrain onvoldoende heeft onderzocht welke rol werknemer heeft gespeeld bij de aangehaalde incidenten, kan niet op grond daarvan worden geconcludeerd dat sprake is van disfunctioneren van werknemer. Dat het krijgen van kritiek en feedback en het hebben van zelfreflectie voor verbetering vatbaar waren is duidelijk, maar er is geen sprake geweest van een passend verbetertraject. Een coachingstraject staat niet gelijk aan een verbetertraject. Voorafgaand aan het coachingstraject zijn geen duidelijk afspraken gemaakt welk gedrag werknemer moest laten zien. De kantonrechter concludeert dat de arbeidsovereenkomst niet wegens disfunctioneren kan worden ontbonden.

G-grond: verstoorde arbeidsrelatie

De stellingen die Nedtrain aan de verstoorde arbeidsverhouding ten grondslag heeft gelegd zijn hetzelfde als die ten grondslag zijn gelegd aan het disfunctioneren. Nedtrain wordt niet gevolgd in deze stellingen. Niet is gebleken dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16160

Zaaknummer: 9262820 RP VERZ 21-50382

Rechters: D.E. Alink

Advocaten: J.J. van Vliet

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 7:669 lid 3 sub g BW