

RECHTSPRAAK

Werknemer van S.C. Heerenveen kan blijven werken als schilder en mascotte. Afwijzing ontbindingsverzoek. Werkgever heeft de verweten gedragingen niet vastgelegd, heeft werknemer niet duidelijk gemaakt dat hij dergelijke uitlatingen niet zou mogen doen en hem niet gewaarschuwd dat bij herhaling arbeidsrechtelijke consequenties kunnen volgen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2009 in dienst bij S.C. Heerenveen in de functie van schilder. Voorafgaand aan zijn indiensttreding bij S.C. Heerenveen was werknemer al ruim 13 jaar als vrijwilliger betrokken bij de club. Hij speelde in die hoedanigheid onder andere de rol van "Heero", de mascotte van Heerenveen. Tijdens de coronacrisis zijn er enkele incidenten geweest waarbij werknemer en de commercieel manager waren betrokken. Op 7 februari 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de HR-manager, waarin het (o.a.) ging over de confrontaties tussen werknemer en de commercieel manager. Hierop volgde op 8 februari 2022 een gesprek tussen werknemer, de algemeen directeur en de HR-manager. Aan het einde van dat gesprek heeft de algemeen directeur aan werknemer medegedeeld dat hij voor de duur van twee weken met behoud van salaris zal worden vrijgesteld van zijn werkzaamheden. De beslissing om werknemer vrij te stellen van werk en de daaraan ten grondslag gelegde redenen zijn niet schriftelijk vastgelegd of aan werknemer bevestigd. Op 24 februari 2022 zijn de algemeen directeur en de HR-manager opnieuw met werknemer in gesprek gegaan. Werknemer heeft dit gesprek opgenomen met zijn telefoon, waar de algemeen directeur op een gegeven moment (na ruim een uur) achter is gekomen. Diezelfde dag heeft de HR-manager werknemer gemaaild over het beëindigen van het dienstverband. Op 25 februari 2022 heeft de HR-manager een conceptvaststellingsovereenkomst aan werknemer gestuurd. Overleg tussen de gemachtigden van partijen heeft niet geleid tot een oplossing van het tussen partijen gerezen geschil. S.C. Heerenveen verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond. S.C. Heerenveen legt hier onder meer aan ten grondslag de uitingen van dreigementen door werknemer, de structurele weigering van werknemer om gezag te accepteren en de onacceptabele manier waarop hij met zijn collega's omgaat.

*Oordeel**E-grond*

Van de confrontatie tussen de commercieel manager en werknemer zijn kennelijk geen aantekeningen gemaakt en werknemer heeft geen schriftelijke waarschuwing of iets dergelijks gekregen, waarin hem te kennen is gegeven dat S.C. Heerenveen van zijn handelwijze en taalgebruik niet is gediend. In het licht daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd gebleven dat werknemer eind 2021 tegenover de commercieel manager de gestelde bedreigingen heeft geuit. De kantonrechter stelt vast dat van het gesprek tussen werknemer en de HR-manager op 7 februari 2022 en het vervolggerek de volgende dag in het bijzijn van de algemeen directeur ook geen verslag is gemaakt. Partijen hebben ieder een eigen visie over het waarom van het naar huis sturen van werknemer en een schriftelijke toelichting hierop ontbreekt. Dat dit te maken zou hebben met bedreigingen die door werknemer zouden zijn geuit, blijkt nergens uit. Uit de opname van het gesprek van 24 februari 2022 volgt dat werknemer inderdaad bepaalde uitlatingen heeft gedaan over Whatsappjes die hij heeft gekregen van personeelsleden, over bepaalde dingen, die als ze waar zijn, niet best zijn. Ook heeft hij aangegeven dat door deze Whatsapp-berichten er een bom onder de club kan komen te liggen. De kantonrechter kan zich voorstellen dat de uitlatingen bedreigend kunnen zijn overgekomen op de HR-manager en de algemeen directeur, maar acht het doen van deze uitlatingen niet dusdanig ernstig dat van S.C. Heerenveen in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van belang hierbij is dat werknemer de uitlatingen heeft gedaan nadat hem door de algemeen directeur te kennen was gegeven dat hij maar beter zou kunnen vertrekken bij S.C. Heerenveen. Dit alles neemt niet weg dat werknemer de uitlatingen, die door S.C. Heerenveen kennelijk als bedreigend zijn ervaren, beslist niet had behoren te doen. S.C. Heerenveen had hier echter naar het oordeel van de kantonrechter anders op kunnen en moeten reageren, namelijk door de aan werknemer verweten gedragingen schriftelijk vast te leggen, hem duidelijk te maken dat hij dergelijke uitlatingen niet meer zou mogen doen, en hem te waarschuwen dat bij herhaling arbeidsrechtelijke consequenties zouden kunnen volgen.

G-grond

Door de manier waarop werknemer zich heeft uitgesproken, zijn de onderlinge verhoudingen onder druk gezet, maar dat wil niet zeggen dat partijen niet meer met elkaar verder zouden kunnen. De kantonrechter neemt in aanmerking dat werknemer ongetwijfeld lering zal hebben getrokken uit hetgeen hier gebeurd is en dat herhaling niet voor de hand ligt. Daarbij ligt het op de weg van S.C. Heerenveen om vanuit goed werkgeverschap aan haar werknemers de benodigde begeleiding te bieden bij het aanpakken van eventuele misstanden. Overigens merkt de kantonrechter op dat niet is komen vast te staan dat werknemer de uitlatingen heeft gedaan om S.C. Heerenveen te beschadigen, al kan dat wel zo zijn overgekomen. Over het opnemen van het gesprek van 24 februari 2022 door werknemer op zijn telefoon overweegt de kantonrechter dat voorstelbaar is dat werknemer dit gesprek heeft willen vastleggen om helder te krijgen wat S.C. Heerenveen van hem wilde nadat hij twee weken was vrijgesteld van zijn werk. Echter de manier waarop hij dit - heimelijk - heeft gedaan is niet de juiste. Daar staat tegenover dat S.C. Heerenveen wel erg verontwaardigd heeft gereageerd op het feit dat werknemer het gesprek opnam. De kantonrechter heeft zelfs de indruk dat het gesprek een

geheel andere wending heeft genomen vanaf het moment waarop de algemeen directeur bemerkte dat het gesprek werd opgenomen en dat dit het breekpunt geweest is voor S.C. Heerenveen om te beslissen dat men hoe dan ook niet meer verder wilde met werknemer. Deze conclusie is naar het oordeel van de kantonrechter te snel getrokken, in het bijzonder nu er geen enkele poging is gedaan om, eventueel met behulp van een bemiddelaar, weer tot elkaar te komen. Wat verder meespeelt, is dat werknemer inmiddels geen conflict (meer) heeft met zijn direct leidinggevende, de facilitair manager. Verder heeft de kantonrechter begrepen dat werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden nauwelijks direct contact heeft met de algemeen directeur en de commercieel manager.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:3310

Zaaknummer: 9973622 AR VERZ 22-332

Rechters: R. Giltay

Advocaten: H.J. Funke en M.D. Bakker

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