

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op onder meer e- en g-grond afgewezen. Werknemer met 25-jarig dienstverband. Werkgeefster heeft te snel aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zonder eerst constructieve en reële pogingen te hebben gedaan om te onderzoeken of de arbeidsrelatie nog herstelbaar is.

Feiten

Koninklijke Brill N.V. (hierna: Brill) is een aan de beurs van Amsterdam genoteerde uitgeverij die zich onder meer richt op het uitgeven van wetenschappelijke boeken en tijdschriften. Werknemer is op 1 september 1997 bij Brill in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke arbeidsovereenkomst op 26 augustus 1998 is omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 23 mei 2017 heeft Brill aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven wegens ongewenste verbale en fysieke gedragingen. Op 2 september 2020 heeft Brill een functioneringsgesprek met werknemer gevoerd. Zijn functioneren is als 'normal/good' beoordeeld. In 2021 zouden vanuit de organisatie signalen zijn gekomen waarbij werknemer meerdere aanvaringen met collega's zou hebben gehad. Bij brief van 21 oktober 2021 heeft Brill aan werkgever een laatste waarschuwing gegeven. In 2022 is werknemer geschorst vanwege vermeende bezoeken aan illegale sites tijdens werktijd. Brill verzoekt onder meer ontbinding van arbeidsovereenkomst op de e- en g-grond.

*Oordeel**e-grond*

De kantonrechter is van oordeel dat Brill niet aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer dat van Brill in redelijkheid niet kan worden gevergd het dienstverband voort te zetten. Gedurende het dienstverband van bijna 25 jaar heeft werknemer naar tevredenheid gefunctioneerd. Het laatste beoordelingsgesprek dateert van 2 september 2020. Het verslag wordt afgesloten met de opmerking: "Many thanks for your efforts in the past period and keep up the good work!". Aan de waarschuwing uit 2017 kan naar het oordeel van de kantonrechter in het licht van het voorgaande geen betekenis meer worden toegekend. Brill stelt dat er in 2021 vanuit de organisatie wederom signalen kwamen dat werknemer meerdere aanvaringen met collega's heeft gehad, die als intimiderend werden ervaren. De kantonrechter is van oordeel dat de door Brill genoemde punten van

kritiek onvoldoende concreet zijn onderbouwd. Brill stelt dat eind januari 2022 de incidenten zich opstapelen, maar die stelling heeft zij onvoldoende met feiten en omstandigheden onderbouwd. Het gaat hoofdzakelijk om onvoldoende geconcretiseerde verwijten die veelal 'van horen zeggen zijn', waarbij niet duidelijk is wie dit heeft gezegd. Brill heeft onvoldoende aangetoond dat werknemer in 2022 op zijn functioneren of zijn gedrag is aangesproken. Brill verwijt werknemer verder dat hij onder werktijd op 29 april 2022 illegale sites heeft bezocht om films te bekijken. Werknemer heeft die stelling gemotiveerd betwist en de kantonrechter is van oordeel dat hieromtrent onvoldoende is komen vast staan. De arbeidsovereenkomst kan niet worden ontbonden op de e-grond.

g-grond

De kantonrechter overweegt dat Brill deels heeft verwezen naar de feiten en omstandigheden die zij ook aan haar verzoek tot ontbinding op grond van de e-grond ten grondslag heeft gelegd. Daarvan is geoordeeld dat deze een ontbinding niet kunnen dragen. Het feit dat er een onwerkbaar situatie is ontstaan biedt onvoldoende basis om de ontbinding op basis van een verstoorde arbeidsverhouding toe te wijzen. Voor het oordeel van de kantonrechter zijn verder de door werknemer aangevoerde persoonlijke omstandigheden zoals zijn leeftijd, zijn opleidingsniveau, zijn 25-jarige dienstverband en zijn doorgaans goed beoordeeld functioneren tot eind 2021 relevant. Gelet op deze omstandigheden heeft Brill te snel aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zonder eerst constructieve en reële pogingen te hebben gedaan om te onderzoeken of de (vermeende) verstoorde arbeidsrelatie nog herstelbaar is. Brill heeft verder onvoldoende concrete feiten en omstandigheden aangevoerd die op zichzelf de conclusie kunnen rechtvaardigen dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, in die zin dat van Brill in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst kan niet worden ontbonden op de g-grond.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:10315

Zaaknummer: 9959795 \ EJ VERZ 22-84857

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: N.C. Six-Scheffer en R.G. Verheij

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