

RECHTSPRAAK

Geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, g-grond en i-grond.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2012 werkzaam bij Covaco. In december 2021 heeft werknemer een functioneringsgesprek gehad waarin is aangegeven dat hij het komende half jaar zijn functioneren aanzienlijk moet verbeteren op diverse punten, met name zijn manier van communiceren. Op 24 september 2024 en 4 oktober 2024 hebben er twee incidenten plaatsgevonden waarbij werknemer een discriminerende opmerking richting een collega heeft gemaakt. Covaco is hierover met werknemer in gesprek gegaan op 10 oktober 2024. In dit gesprek is aan werknemer medegedeeld dat Covaco overgaat tot het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst. Covaco verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege de zogenoemde i-grond.

*Oordeel**E-grond?*

Covaco heeft primair gesteld dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Dit handelen bestaat eruit dat werknemer bij twee incidenten die kort na elkaar plaatsvonden discriminerende opmerkingen richting een collega heeft gemaakt. Zeker nu werknemer al vaker is aangesproken op zijn harde communicatie en zich hierop diende te verbeteren, was hij een gewaarschuwd man. Daarnaast was de heidag, waarop het tweede incident plaatsvond, onder andere bedoeld om de communicatie en werksfeer tussen collega's te verbeteren, wat het maken van de opmerking "die buitenlanders waar je niets aan hebt" nog ongepast maakt. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat dit handelen, gelet op de omstandigheden van dit geval, niet de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Naar het oordeel van de kantonrechter waren de gedragingen van werknemer niet zodanig dat van Covaco in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Covaco had minder verregaande maatregelen kunnen nemen dan het aansturen op een einde dienstverband. Voldoende is komen vast te staan dat werknemer op 24 september en 4 oktober 2024 opmerkingen heeft gemaakt die, in welke exacte bewoordingen dan ook, niet gemaakt hadden mogen worden. Die opmerkingen kwalificeren naar het oordeel van de kantonrechter op zichzelf als verwijtbaar handelen. Hoewel Covaco stelt dat het op haar initiatief is gebeurd, staat niet ter discussie dat werknemer zijn excuses heeft gemaakt voor deze opmerkingen en dat hij vanaf het begin

heeft verklaard dat het niet discriminerend bedoeld was. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat, gelet op de leeftijd van werknemer, de lengte van het dienstverband en het feit dat Covaco bekend is met de wijze van communiceren door werknemer (hard en direct), ondanks de verwijtbare gedragingen, deze geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met alle gevolgen die daarbij horen, kunnen dragen.

G-grond?

Dat sprake is van enige verstoring in de arbeidsrelatie kan worden vastgesteld uit de gebeurtenissen na 4 oktober 2024. Uit de gesprekken op 10 oktober en 4 november 2024 en de correspondentie tussen gemachtigden valt voldoende af te leiden dat de verhoudingen niet optimaal (meer) zijn. Met werknemer is de kantonrechter echter van oordeel dat Covaco, hoewel zij stelt dat zij zich heeft ingespannen om de arbeidsverhouding te herstellen, in het geheel niet heeft onderbouwd hoe zij zich dan heeft ingespannen om tot herstel van de verhoudingen te komen. Bij afwezigheid van enige inspanning kan niet worden aangenomen dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring, zodanig dat niet van Covaco kan worden gevergd dat de arbeidsrelatie voortduurt.

I-grond?

De kantonrechter is van oordeel dat ook de door Covaco gestelde omstandigheden samen, de verwijtbare opmerkingen, de verstoring in de arbeidsrelatie en de huidige sfeer op de werkvloer, niet kunnen leiden tot een ontbinding. Van Covaco had mogen worden verwacht om met een werknemer met zo'n lang dienstverband, ook wanneer hij verwijtbare opmerkingen maakt zoals hij dat heeft gedaan, in gesprek te gaan en niet direct bij het eerste gesprek mede te delen dat zij ontslag nastreeft, gelet op bevestiging van het gesprek van 10 oktober 2024 zoals zij dat aan werknemer heeft gestuurd. Dat werknemer een aanbod van na die datum heeft afgeslagen om terug te keren als hij een cursus gericht op gedragsverandering succesvol zou afronden maakt dat naar het oordeel van de kantonrechter niet anders. Werknemer had, gelet op het gesprek van 10 oktober 2024, wellicht de indruk dat het gesprek vooral zou gaan over voorwaarden om tot beëindiging van het dienstverband te komen. De kantonrechter verbindt aan deze weigering om slechts onder voorwaarde van een succesvolle (cursus) gedragsverandering niet de conclusie dat daarmee het dienstverband zou moeten eindigen

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2770

Zaaknummer: 11493024 \ HA VERZ 25-8

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: D.E. Burgers en A. Melsen

Wetsartikelen: 7:669 BW