

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst manager die problemen heeft met gedrag en communicatie (middelvinger opsteken naar collega's) en weinig oog heeft voor omgangsvormen met collega's. Geen vergoeding.

Werknemer is op 9 januari 2012 in dienst getreden in de functie van Color and Material Designer. Hij was sinds begin oktober 2014 werkzaam als Manager. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens een dringende reden. Werkgever stelt dat er problemen zijn met het gedrag en de houding van werknemer, meer in het bijzonder zijn manier van communiceren en de wijze van leidinggeven. Werknemer is eerder al aangesproken op zijn gedrag en wijze van communiceren. Uit onderzoek is gebleken dat werknemer in Berlijn niet alleen de Code of Conduct van werkgever op grove wijze heeft geschonden door zijn gedrag, maar ook de algemeen aanvaarde normen van fatsoen en respect. Hij heeft tegen medewerkers geschreeuwd en gescholden, alsook een middelvinger opgestoken, nadat zij om 1.00 uur naar huis wilden gaan. Een andere medewerker voelde zich geïntimideerd door werknemer, omdat hij dreigde met ontslag. Alhoewel werknemer de volgende ochtend excuses heeft gemaakt, zou hij daaraan toegevoegd hebben dat het incident niet bij de leiding bekend mocht worden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een medewerker wordt verlangd dat hij in de omvang met collega's en op de werkvloer normale omgangsvormen en -normen in acht neemt, waarbij voorkomen moet worden dat anderen zich onveilig, gekwetst of ongewenst voelen. Meer in het bijzonder voor een leidinggevende geldt dat hij moet voorkomen dat een onveilige werkomgeving ontstaat. Uit de overgelegde stukken komt naar voren dat werknemer al kort na indiensttreding is aangesproken op zijn functioneren en communiceren. Er is geen aanleiding om aan te nemen dat de medewerkers de gebeurtenissen in Berlijn hebben verzonnen. Aannemelijk is dat werknemer de bewoordingen 'fuck you' heeft gebezigd en zijn middelvinger heeft getoond. Dit geldt ook voor de verklaringen over het gedrag van werknemer bij andere gelegenheden. Het beeld dat uit de diverse verklaringen naar voren komt is er een van een man die weinig oog heeft voor omgangsvormen die gelden tussen collega's, ook niet als die aangeven van zijn gedrag niet gediend te zijn. De arbeidsovereenkomst wordt vanwege een verstoorde arbeidsrelatie ontbonden. Nu de ontbinding in overwegende mate aan werknemer is te wijten is er, mede gelet op het korte dienstverband en de periode dat werknemer inmiddels thuis zit, geen aanleiding voor het toekennen van een vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-01-2015

Zaaknummer: 3652974 / AO VERZ 14-334