

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsrelatie. Werkgeefster heeft onvoldoende moeite gedaan om strubbelingen tussen werknemers op te lossen en te snel aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Werknemer is op 5 december 2011 in dienst getreden. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie van kunststofbewerker. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW en onder toekenning van de transitievergoeding van € 3.190 bruto. Aan dit verzoek legt werkgeefster ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – een verstoorde arbeidsverhouding die zodanig is dat van haar redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ter onderbouwing stelt werkgeefster onder meer dat werknemer – met name zijn vrouwelijke – collega's respectloos behandelt, anderen de schuld geeft van eigen gemaakte fouten, niet bereid is samen te werken, niet luistert naar de mening van anderen en agressief wordt wanneer hij door zijn collega's op zijn gedrag wordt aangesproken. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stukken en de behandeling ter zitting is genoegzaam gebleken dat tussen werknemer en zijn collega's sprake is van over en weer door de jaren heen ontstane irritaties die nooit goed zijn uitgesproken. Duidelijk is geworden dat een deel van die irritaties zien op het gedrag van werknemer jegens zijn collega's, maar hierbij ook sprake is van gevoeligheden. Werknemer heeft in dit verband ter zitting opgemerkt dat hij gezien zijn persoonlijke achtergrond uiterst gevoelig is en bepaalde opmerkingen van collega's heeft opgevat als discriminatie. Uit zijn verweer volgt dat hij zich om die reden ook buitengesloten voelde. Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat door haar voldoende moeite is gedaan om dit – al dan niet terecht – gevoel van werknemer tegen te gaan, dan wel de wellicht deels als gevolg hiervan ontstane problemen uit de wereld te helpen. Anders dan door werkgeefster ter zitting gesteld, is het wel aan haar om de onderliggende twistpunten tussen haar werknemers op te lossen. Dit geldt des te meer nu sprake is van een klein bedrijf waarin slechts vijf werknemers werkzaam zijn die continu op elkaar zijn aangewezen. Gelet op de problemen en onderlinge sfeer in het team, had het daarnaast op de weg van werkgeefster gelegen om haar werknemers duidelijk aan te geven wie precies een instructiebevoegdheid binnen het bedrijf heeft. Gesteld noch gebleken is dat werkgeefster dit heeft gedaan. Met werknemer is de kantonrechter concluderend van oordeel dat werkgeefster te snel heeft aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband en de insteek en het doel

van de mediation in dit verband ook niet helder is geworden. Op basis van de door partijen hieromtrent gegeven informatie kan niet worden uitgesloten dat de mediation in plaats van een herstel van de arbeidsrelatie, enkel was gericht op een beëindiging van het dienstverband van werknemer. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:4508

Zaaknummer: 4357683 AR VERZ 15-6

Rechters: G.J.J. Smits

Advocaten: A.G. Braamhaar en S. van Gessel

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW