

RECHTSPRAAK

## Noord Nederlands Stempel- en Leermiddelenfabriek/werknemer

***Ontbindingsverzoek op de g-grond afgewezen. Weliswaar zijn er irritaties over en weer tussen werknemer en zijn collega's, maar er is geen sprake van een duurzame verstoorde arbeidsverhouding. Bovendien heeft werkgever zich onvoldoende ingespannen om de verhoudingen tussen de collega's te verbeteren.***

Op 1 februari 1991 is werknemer bij NNSL in dienst getreden. NNSL is een internationaal producent van op maat gemaakte houtproducten, stempels en additioneel leermateriaal. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van houtbewerker met een salaris van € 2.404,06 bruto per maand. Op 24 november 2015 heeft er een incident op de werkvloer plaatsgevonden tussen werknemer en de heer B. Op 30 november 2015 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de heer C. Uit het functioneringsverslag blijkt dat de heer C tevreden is over de werkzaamheden van werknemer. In januari 2016 zijn werknemer en zijn collega's met mediation gestart, hetgeen uiteindelijk voortijdig is beëindigd. Vervolgens heeft de heer C drie voorstellen aan werknemer gedaan tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Op deze voorstellen is werknemer niet ingegaan. Thans verzoekt NNSL de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Ter onderbouwing stelt NNSL dat tussen werknemer en zijn collega's al langere tijd sprake is van een samenwerkingsprobleem dat na verloop van tijd is geëscaleerd en is uitgemond in een ernstige verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. NNSL voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in een verstoorde arbeidsverhouding. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door NNSL naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Daartoe wordt het volgende overwogen. Uit artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW volgt dat van de hierin genoemde 'redelijke grond' voor een ontbinding slechts sprake kan zijn indien een verstoorde arbeidsverhouding zodanig is dat van een werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In de zinsnede 'zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren' ligt besloten dat de verstoring van de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam moet zijn. Uit de stellingen van partijen en de overgelegde stukken blijkt weliswaar dat er tussen werknemer en zijn collega's over en weer irritaties zijn, maar zulks betekent niet

dat er sprake is van een duurzame verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van NNSL in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Verder heeft NNSL onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij zich heeft ingespannen om de verhoudingen tussen de collega's te verbeteren. Zo is niet gebleken dat NNSL haar werknemers met elkaar in gesprek heeft laten gaan. Het had op de weg van NNSL gelegen om een meer bemiddelende rol tussen de werknemers te spelen. Dat er in januari 2016 mediation heeft plaatsgevonden, maakt dit niet anders. NNSL voert voorts aan dat zij meerdere gesprekken heeft gehad met werknemer over zijn gedrag maar dat bij werknemer enige zelfreflectie ontbrak en hij steeds aangaf dat het niet aan hem lag. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft NNSL haar stellingen onvoldoende onderbouwd. Zo is uit de stukken niet gebleken dat er gesprekken met werknemer zijn geweest naar aanleiding van de verwijten die de collega's hebben geuit omtrent het gedrag van werknemer over bijvoorbeeld het te vroeg weg gaan naar huis, het gebruik van zijn telefoon onder werktijd en het te pas en te onpas koffie halen. Het ligt op de weg van NNSL om zulke concrete zaken aan de orde te stellen en zo nodig werknemer de gelegenheid te geven zijn gedrag ter zake te verbeteren door middel van bijvoorbeeld een verbetertraject. Dit is niet gebeurd. Kortom, NNSL heeft onvoldoende gedaan om de onderlinge verhoudingen tussen werknemer en zijn directe collega's te verbeteren en heeft zij nadat de mediation voortijdig was beëindigd te snel aangestuurd op beëindiging van het dienstverband. Dit klemt temeer nu het hier om een werkgever gaat die 25 jaar in dienst is en al die tijd goed heeft gefunctioneerd. Het verzoek tot ontbinding wordt dan ook afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 24-05-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2016:2497

**Zaaknummer:** 4294777 AR VERZ 16-63 en 5005629 AR VERZ 16-82

**Rechters:** C. van den Noort

**Advocaten:** A.J. Riemslag en M.R. van der Veen

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