

RECHTSPRAAK

Enka Insaat ve Sanayi A.S./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Werkgever heeft verstoorde arbeidsverhouding zelf in de hand gewerkt door non-actiestelling nadat werknemer niet mee wilde werken aan een (in zijn ogen onterecht) verbetertraject. Dat opdrachtgever niet langer wenst dat werknemer werkzaam is op het project, is tevens geen redelijke grond voor ontbinding.

Werknemer is op 1 mei 2014 in dienst getreden bij Enka. Enka heeft een Nederlandse dochteronderneming Enka Power Systems B.V. (hierna: EPS). Enka heeft van Caddell Construction Co. (hierna: Caddell) opdracht gekregen het gebouw van de Amerikaanse ambassade in Wassenaar te realiseren (hierna: het project). De werkzaamheden zijn door Enka uitbesteed aan EPS. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen is bepaald dat de werknemer ten behoeve van het project zou worden gedetacheerd aan EPS. Op de arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing verklaard. Enka verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gesteld wordt dat werknemer, die als accountmanager verantwoordelijk is voor de boekhouding van het project, door zijn agressieve wijze van communiceren en het niet accepteren van gezag voor een verstoorde en onwerkbaar situatie zorgt. In verband met dit onacceptabele gedrag heeft de werkgever de werknemer op 11 december 2015 aangekondigd dat hij zou worden overgeplaatst naar Turkije. Werknemer heeft hier tegen bezwaar gemaakt. Caddell heeft op 9 maart 2016 en op 18 augustus 2016 verzocht om werknemer van het project te halen. EPS heeft de detachering per 22 juli 2016 opgezegd. Werknemer stelt dat er geen sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk/verstoorde arbeidsverhouding dat van Enka niet meer kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Enka heeft dit pas opgevoerd nadat werknemer aanspraak heeft gemaakt op vergoeding van de gewerkte overuren en het uitbetalen van een resterend deel van zijn vakantiegeld. Werknemer heeft afwijzend gereageerd op de door werkgever opgedragen overplaatsingen en het daaropvolgende verbetertraject, omdat daarvoor geen reden was.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Enka vraagt ontbinding vanwege het onacceptabele gedrag van werknemer (g-grond) en anderzijds vanwege de stelling dat Caddell de werknemer niet meer werkzaam wil hebben op het project (h-grond). De door Enka naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren geen redelijke grond voor ontbinding op. De klachten over werknemers agressieve wijze van communiceren en het niet accepteren van gezag, zijn klachten die geuit zijn in juli 2015. Gesteld nog gebleken is dat Enka naar aanleiding van die

klachten afspraken met werknemer heeft gemaakt voor verbetering. In de periode tussen half juli 2015 en half januari 2016 zijn er geen concrete klachten over het functioneren van werknemer aangevoerd, zodat zij niet kan worden gevolgd in de stelling dat werknemer voorafgaand aan het gesprek van 19 januari 2016 gedrag heeft vertoond dat voor een verstoorde arbeidsrelatie heeft gezorgd. Een verbetertraject enkel op basis van oude klachten ligt niet in de rede. Het is niet onbegrijpelijk dat werknemer niet heeft ingestemd met een verbetertraject. Doordat Enka de werknemer op non-actief heeft gesteld nadat werknemer te kennen heeft gegeven niet te willen meewerken aan het verbetertraject, heeft Enka de verstoorde arbeidsrelatie zelf in de hand gewerkt. Nu Enka blijkt de brief al op 12 februari 2016 het vertrouwen in de werknemer heeft opgezegd, valt niet in te zien dat het vervolgens pas laat voldoet aan het verzoek van Enka de kluisleutel van Caddell te retourneren, het niet voldoen aan de oproep om in Hoofddorp te komen werken, de gang van zaken rond de ziekmelding van werknemer of het verzoek van Caddell om werknemer te verwijderen van het project in relevante mate hebben bijgedragen aan een verstoring van de arbeidsverhouding.

Dat Caddell te kennen heeft gegeven dat de werknemer niet langer werkzaam mag zijn voor het project, is na de brief van 12 februari 2016 gebeurd. Niet valt uit te sluiten dat de wens van Caddell om niet meer samen te werken met de werknemer louter of hoofdzakelijk is ingegeven door berichten van de zijde van Enka over het functioneren van de werknemer. Ook de door werkgever aangevoerde omstandigheid dat EPS als inlener gerechtigd is de terbeschikkingstelling van de werknemer te beëindigen en dat daarmee de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd, leidt niet tot de slotsom dat de arbeidsovereenkomst op basis van de h-grond moet worden ontbonden. EPS is de dochteronderneming van Enka en kan derhalve niet los van Enka worden gezien. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-10-2016

Zaaknummer: 5243960 RP VERZ 16-50512