

RECHTSPRAAK

Krijco Casino Holding B.V./werknemer

Ontbinding wegens verwijtbaar handelen en verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. De overtredingen van werknemer zijn begrijpelijk en gepleegd vanuit het bedrijfsbelang en/of zeer beperkt van aard. Daarbij speelt mee dat werknemer een zelfstandig opererende vestigingsmanager was die onder invloed van het nieuwe management (een deel van) zijn vrijheid moest inleveren. Dat vergt enige aanpassingstijd en werkgever moet daar gelegenheid toe bieden.

Op 3 januari 2011 is werknemer bij Krijco in dienst getreden en vervult thans de functie van vestigingsmanager. Vanaf oktober 2015 zijn er wijzigingen binnen de organisatie van Krijco doorgevoerd. Als gevolg van de wijzigingen heeft werknemer een nieuwe direct leidinggevende gekregen, de heer A. Op 14 januari 2016 heeft werknemer een eerste officiële schriftelijke waarschuwing gekregen. Op 10 februari 2016 volgt er een tweede schriftelijke waarschuwing. Vanaf 10 maart 2016 is werknemer arbeidsongeschikt. Bedrijfsarts stelt in verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer voor dat partijen het arbeidsconflict oplossen. Derhalve heeft Krijco mediation voorgesteld. Thans verzoekt Krijco de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsverhouding. Krijco voert hiervoor het volgende aan. De handelwijze van werknemer is ernstig verwijtbaar, omdat hij de regels voortdurend negeert, hij geen overleg voert met A, hij gemaakte afspraken niet nakomt en hij volledig naar zijn eigen inzicht handelt. Door deze gang van zaken is een ernstig verstoorde arbeidsrelatie ontstaan en een diepgeworteld gebrek aan vertrouwen. Werknemer voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat werknemer onbestreden heeft gesteld dat sinds zijn in dienst treden zijn functioneren nimmer onderwerp van kritiek is geweest. Integendeel, de vestiging was op zo grote afstand gelegen van het hoofdkantoor dat hij in grote mate de vrijheid kreeg om zijn werk naar eigen inzicht in te richten. Het gevolg was dat hij kosten wist te beperken en de omzet te verhogen. Pas vanaf het moment dat er wijzigingen zijn doorgevoerd in de organisatie (oktober 2015) en werknemer als gevolg daarvan een nieuwe manager kreeg in de persoon van A (officieel vanaf 24 december 2015) worden er verwijten gemaakt aan het adres van werknemer. Feitelijk doen zich binnen anderhalve maand nadat A formeel is aangesteld als zijn leidinggevende twee voorvallen voor die beide leiden tot een zogenaamde officiële schriftelijke waarschuwing. Deze worden gegeven op respectievelijk 14 januari 2016 en op 10 februari 2016. Met

betrekking tot de eerste waarschuwing oordeelt de kantonrechter als volgt. Duidelijk is dat werknemer de nodige privileges en vrijheden had binnen de oude organisatievorm. Het is ook duidelijk geworden dat werknemer die vrijheden en privileges inzette om zijn werk als vestigingsmanager goed uit te voeren. Zo heeft hij ervoor gekozen om twee nieuwe medewerkers aan te trekken. Uit een overgelegde e-mail van B blijkt dat deze daarvan op de hoogte was. Uit de e-mail blijkt niet van enig bezwaar tegen het aannemen van deze mensen. Ten aanzien van het zelf fabriceren van de twee arbeidscontracten en het ondertekenen namens Krijco heeft werknemer in dit kader voldoende aannemelijk gemaakt dat dit een noodgreep was. Als gevolg van de in de organisatie doorgevoerde wijzigingen was het HR immers niet gelukt om de contracten voor werknemer te maken. Dit geldt ook voor de tweede officiële waarschuwingsbrief. Feit is dat werknemer beschikte over een stuwmeer aan snipperuren en dat hij met zijn vorige manager had afgesproken dat hij dit stuwmeer moest afbouwen. Vervolgens verwijt de nieuwe manager hem dat hij zich te vaak uitroosterde of dat hij zich uitroosterde en daarna toch weer kwam werken. Hier lijkt sprake van een contradictie. Moest hij nu zijn stuwmeer aan verlofdagen afbouwen, of toch niet? Het is de kantonrechter niet helemaal duidelijk, en wellicht werknemer ook niet. Krijco is van mening dat werknemer door het opnemen van deze vakantie in strijd heeft gehandeld met haar regels en ook in strijd heeft gehandeld met zijn re-integratieverplichtingen. Hiertegen heeft werknemer aangevoerd dat hij de vakantie heeft opgegeven maar geen reactie heeft gehad van de organisatie, zodat hij ervan uitging dat het akkoord was. Dit was ook zo het geval binnen de oude organisatievorm. Bovendien had werknemer de vakantie met zijn vervanger besproken, aldus werknemer, hetgeen in het verleden ook zo gebeurde. Daarbij moet ook nog bedacht worden dat hij op dat moment arbeidsongeschikt was en niet was ingeroosterd voor het verrichten van arbeid. Krijco heeft dus geen nadeel gehad van deze vakantie in de vorm van roosterproblemen. Het vorenstaande in onderlinge samenhang bezien leidt tot de conclusie dat werknemer wellicht op onderdelen de nieuwe bedrijfsregels niet heeft nageleefd. Maar de overtredingen zijn begrijpelijk en gepleegd vanuit het bedrijfsbelang en/of zeer beperkt van aard. Daarbij speelt mee dat werknemer een betrekkelijk zelfstandig opererende vestigingsmanager was die onder invloed van het nieuwe management (een deel van) zijn vrijheid moest inleveren. Dat vergt enige aanpassingstijd en een behoorlijk optredende werkgever geeft daartoe ook de gelegenheid, eventueel in combinatie met een aantal gesprekken en een vorm van begeleiding. In dit geval is de tijd om zich aan te passen echter niet gegeven, en evenmin is er sprake geweest van gesprekken en begeleiding. Krijco is derhalve tekortgeschoten in haar verplichtingen als goed werkgever. De conclusie is dan ook dat deze verwijten niet leiden tot ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Ook ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding wordt afgewezen. Van een ernstige en duurzame verstoring is niet gebleken. Het mediationtraject was immers nog niet eens in gang gezet. Daar komt bij dat voor zover er al sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsverhouding dit door het gedrag van Krijco is veroorzaakt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:9832

Zaaknummer: 5386773 \ AZ VERZ 16-346

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: K.L.M. Kaldenbach en E.C.E. van Heel

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