

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst van combinatiefunctionaris voetbal toegewezen op grond van verstoorde arbeidsrelatie. Verstoring werknemer wel (in overwegende mate) verwijtbaar, maar van verwijtbaar handelen (sub e) is geen sprake.

Feiten

Werknemer is sinds 16 augustus 2009 – en inmiddels voor onbepaalde tijd – in dienst van werkgever, laatstelijk als combinatiefunctionaris voetbal. Werkgever heeft combinatiefunctionarissen (zoals werknemer) in dienst voor verschillende sporten die hij ter beschikking stelt aan de gemeente X. De gemeente stelt de combinatiefunctionarissen – in het kader van sportstimulering bij jongeren – te werk bij door haar aangewezen sportverenigingen en/of onderwijsinstellingen. Werkgever verzoekt primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen van werknemer. Subsidiair verzoekt werkgever de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Ontbinding op de g-grond

In het beoordelingsverslag van 9 augustus 2010 is opgemerkt dat werknemer een duidelijke eigen mening heeft, maar ook moet openstaan voor meningen en keuzes van anderen. Uit de vanaf 17 september 2013 overgelegde correspondentie blijkt dat werkgever herhaaldelijk heeft aangegeven dat de eigen mening van werknemer en het niet openstaan voor meningen en keuzes van anderen geleid heeft tot het ervaren van een arbeidsconflict door werkgever. In zijn correspondentie heeft werkgever opgemerkt dat met werknemer geen afspraken gemaakt kunnen worden, dat hij gemaakte afspraken ten onrechte anders interpreteert of niet nakomt, dat hij geen kritiek kan verdragen, dat hij telkens de discussie aangaat en nodeloos verzandt in details en zich jegens zijn leidinggevende daarbij niet (of niet altijd) respectvol opstelt, dat hij ongevraagd – of zelfs in strijd met gemaakte afspraken – andere partijen (zoals diverse contactpersonen van werkgever bij de gemeente X) in discussies met werkgever betreft en ervoor zorgt dat hij niet meer kan worden ingezet voor werk door de gemeente X. Werkgever heeft werknemer veelvuldig aangegeven dat hij zijn houding en gedrag moet verbeteren en heeft hem daartoe vele waarschuwingen gegeven. Werknemer is het vrijwel altijd hartgrondig met werkgever oneens. Dit leidt tot lange discussies tussen partijen per e-mail en WhatsApp. Werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig verstoord is geraakt. Werkgever heeft terecht aangevoerd dat het volgen van een cursus gesprekstechnieken in 2013, het aanstellen van een coach in 2017 en de vele gesprekken die

gedurende de jaren tussen partijen zijn gevoerd, niet geleid hebben tot een oplossing van het arbeidsconflict. Integendeel. De situatie tussen partijen is uitgemond in een door werkgever ingediend ontbindingsverzoek. Uit het verweer van werknemer maakt de kantonrechter op dat werknemer desondanks meent dat geen sprake is van een duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. Gelet op het voorgaande geldt dat sprake is van een duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer in overwegende mate een verwijt te maken valt van het ontstaan van het arbeidsconflict, maar dit betekent niet reeds, zoals werkgever meent, dat sprake is van verwijtbaar handelen (of nalaten). In dit concrete geval is geen sprake van verwijtbaar handelen (of nalaten). Uit het verweer van werknemer en hetgeen hij ter zitting heeft aangevoerd, blijkt immers niet dat hij welbewust (moedwillig) de arbeidsrelatie heeft willen verstoren. Sterker nog, uit alles blijkt dat hij zijn werk voor werkgever graag wilde voortzetten. Hij heeft zich, en dat is zijn goed recht, willen verweren tegen de kritiek die werkgever op hem had, maar heeft dat op zeer ongelukkige en soms opgepaste wijze gedaan en begreep duidelijk niet dat hij zijn houding en gedrag niet aanpaste naar de norm die werkgever stelde. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat sprake is van verwijtbaar handelen (of nalaten) van werknemer. Daarmee is onvoldoende vast komen te staan dat sprake is van een voldragen e-grond.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:2018

Zaaknummer: 6691251

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: H.C. Tonino

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:670 BW, 7:671b lid 6 BW, 7:673 BW, 7:673 lid 7 sub c BW en 7:671b lid 8 sub a BW