

RECHTSPRAAK

## Monier B.V./werknemer

***Werknemer stuurt (ongefundeerde) klacht over veiligheid bij werkgever per e-mail (zo goed als) naar de hele organisatie. Manier van uiten disproportioneel. Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van verstoorde arbeidsverhouding.***

### *Feiten*

Monier heeft vier vestigingen in Nederland. Werknemer is sinds 1 mei 2015 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst van Monier op de locatie Susteren. Daarvoor werkte hij bij Monier als zelfstandige. Op 26 februari 2018 ontving Monier een schriftelijke (per e-mail verzonden) klacht van werknemer aangaande het binnen Monier geldende veiligheidsbeleid. De klacht was niet alleen gericht aan het leidinggevend personeel maar ook aan twee algemene 'info-e-mailadressen', aan de HR-afdeling, de Milieu- Arbo- en veiligheidscoördinator in Susteren en aan de voorzitter van de Ondernemingsraad. Ook zijn daarbij drie personen met naam genoemd. Monier is teleurgesteld over de manier waarop werknemer zijn klacht in de organisatie heeft gebracht. Naar aanleiding van de klacht is er op 5 en 6 april 2018 een onaangekondigde externe audit gedaan. Het verslag daarover is veelal lovend over het veiligheidsniveau op de locatie Susteren. De klacht is op 24 mei 2018 besproken tussen werknemer en een commissie van Monier, waarna de klacht als afgehandeld is beschouwd. Monier heeft te kennen gegeven op beëindiging van het dienstverband te willen aansturen omdat zij geen vertrouwen heeft in een verdere vruchtbare samenwerking. Monier heeft getracht werknemer te herplaatsen binnen de organisatie in dezelfde functie op de locatie Tegelen. Werknemer stemt hier niet mee in. Monier verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- dan wel g-grond.

### *Oordeel*

Moeilijk te bevatten is dat werknemer zich er niet van bewust lijkt te zijn, althans niet onder ogen lijkt te willen zien, dat de door hem gekozen weg tot de door Monier beschreven onrust in deze kleine organisatie zou kunnen leiden. Werknemer lijkt echter door zijn wijze van communiceren de proportionaliteit uit het oog te hebben verloren. Dialoog en andere wegen om zijn zorgen op de agenda te plaatsen, lijkt hij niets eens te hebben overwogen. Nu bovendien zijn verwijten achteraf grotendeels ongefundeerd lijken te zijn geweest, zou werknemer wellicht een excuus hebben gepast, hetgeen de lucht zou hebben geklaard. Opvallend is echter de onverzettelijke houding die werknemer in de periode daarna aan de dag heeft gelegd en ook ter zitting heeft laten zien, hetgeen ertoe heeft geleid dat enige

constructieve communicatie niet meer mogelijk blijkt. Dit ligt niet aan Monier, die ook ter zitting nog openingen voor herstel heeft geboden en vaker de jarenlange inzet en het vakmanschap van werknemer heeft geprezen. Wat daar ook verder van zij: onweersproken staat in ieder geval vast (partijen zijn het erover eens) dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat de kans op een verdere vruchtbare samenwerking tussen partijen, ook in een andere functie dan wel op een andere locatie, nihil te achten is. De kantonrechter zal daarom de arbeidsovereenkomst ontbinden per 1 januari 2019 onder toekenning van de transitievergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg van *ernstig* verwijtbaar handelen van werknemer. Van *ernstige* verwijtbaarheid aan de zijde van Monier is evenmin gebleken, zodat een billijke vergoeding voor werknemer niet in beeld komt.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 15-11-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2018:10774

**Zaaknummer:** 7202971 AZ VERZ 18-90

**Rechters:** R.H.J. Otto

**Advocaten:** S.A.J. van Riel

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 8 sub a BW en 7:673 BW