

RECHTSPRAAK

Dagelijks Leven Zorg B.V./werknemer

Ontbindingsverzoek werkgever toegekend wegens ernstig verstoorde arbeidsverhouding met kok. Hoewel escalatie binnen korte tijd, toch duurzame verstoring wegens bedreigende opstelling werknemer, die zich geen enkele kritiek aantrekt en dossier als één grote leugen bestempelt.

Feiten

Werknemer is op 22 mei 2017 in dienst getreden bij Dagelijks Leven Zorg B.V. (hierna: 'Dagelijks Leven') als zelfstandig werkend kok, laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dagelijks Leven heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van verwijtbaar handelen en/of nalaten van werknemer en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. Daarbij heeft zij de kantonrechter verzocht bij het bepalen van de einddatum geen rekening te houden met de opzegtermijn, nu de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van werknemer en te bepalen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en diens gevolg geen aanspraak kan maken op enige vergoeding. Werkgever legt daaraan ten grondslag dat werknemer (vooral) vanaf september 2018 (be)dreigend, dwingend en intimiderend gedrag vertoont en zich erg negatief uitlaat over Dagelijks Leven, de directie en zijn collega's. Het gedrag van werknemer heeft veel impact op de betrokken collega's. Zij wensen niet langer met hem samen te werken en voelen zich door hem bedreigd. Het verweer strekt primair tot afwijzing van het verzoek en subsidiair, zo de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, tot toekenning aan werknemer van een billijke vergoeding ad € 20.000 alsmede, bij ontbinding op of na 22 mei 2019, een transitievergoeding en bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de opzegtermijn zonder aftrek van de proceduretijd.

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding

Het verweer van werknemer tegen de verzochte ontbinding bestaat uit blote ontkenningen van de hem verweten gedragingen. Het hele dossier is één grote leugen, aldus werknemer, terwijl Dagelijks Leven de verwijten die zij werknemer maakt heeft onderbouwd met verschillende gespreksverslagen en verklaringen van diverse medewerkers en bovendien het gedrag dat werknemer wordt verweten ook blijkt uit door Dagelijks Leven overgelegde stukken die van werknemer zelf afkomstig zijn. Werknemer heeft dan ook onvoldoende gemotiveerd betwist dat hij zich heeft gedragen en uitgelaten zoals weergegeven in de door

Dagelijks Leven overgelegde producties. Daaruit ontstaat het beeld van een werknemer die zich niet laat aanspreken op zijn functioneren en gedrag en de positie van zijn leidinggevende(n) miskent. Namens werknemer is ter zitting in zekere mate erkend dat thans sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verwijt Dagelijks Leven echter dat zij onvoldoende heeft gedaan om de verhoudingen te normaliseren. Dagelijks Leven heeft hiertegen aangevoerd dat zij X vanuit haar functie als locatiencoach als bemiddelaar heeft ingeschakeld, maar dat werknemer niet openstond voor een gesprek met haar. Hoewel in beginsel van Dagelijks Leven als werkgever mag worden verwacht dat zij er het nodige aan doet om een verstoorde arbeidsverhouding te herstellen, is de kantonrechter met Dagelijks Leven van oordeel dat gelet op de houding van werknemer in deze niet meer van haar mocht worden verwacht dan zij heeft gedaan. In dit kader is tevens van belang dat de houding van werknemer ter zitting evenmin aanknopingspunten biedt om te verwachten dat de verhoudingen tussen partijen zullen herstellen. Werknemer trekt zich geen enkele kritiek aan, hetgeen het door Dagelijks Leven gestelde gebrek aan zelfinzicht bevestigt. Omdat werknemer zich op geen enkele wijze coöperatief heeft opgesteld, is te begrijpen dat er voor Dagelijks Leven op enig moment geen draagvlak meer bestond voor een verdere samenwerking. Werknemer had op zijn minst bij zichzelf te rade moeten gaan hoe hij zou kunnen bijdragen aan herstel van de arbeidsrelatie. Door dit na te laten is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Gezien de betrekkelijk korte periode waarin de situatie is geëscaleerd alsmede het feit dat werknemer er niet voor is gewaarschuwd dat zijn gedrag zou leiden tot het einde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, kan niet worden geoordeeld dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Het is immers niet duidelijk of werknemer zich bewust is geweest van de impact van zijn handelen en of het hem voldoende duidelijk was dat zijn gedrag niet werd getolereerd. Herplaatsing van werknemer ligt in de gegeven omstandigheden niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn, derhalve per 1 april 2019. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Dagelijks Leven wordt het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding afgewezen. Het verzoek van werknemer tot toekenning van de transitievergoeding is evenmin toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:1910

Zaaknummer: 7380760 VZ VERZ 18-24640

Rechters: T.M.J. Smits

Advocaten: Y.M. Nijhuis en F. van Schaik

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW