

RECHTSPRAAK

Afwijzing i-grond wegens ontbreken zelfstandige onderbouwing. Eenzijdig verstoorde arbeidsverhouding leidt niet tot g-grond, wegens te veel verwantschap afgewezen d- en e-grond.*Feiten*

Werknemer (1973) is sinds 30 augustus 2004 in dienst bij Crown in de functie van teamleider met een salaris van € 3.498 bruto per maand en een ploegentoeslag van € 629,64 per maand. Werknemer werkt in ploegendienst en is in zijn functie eindverantwoordelijk en aanspreekpunt voor de productielijnen van Crown (waarop (spuit)bussen worden geproduceerd). Crown verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-, e-, g- en i-grond. Crown heeft daaraan in het verzoekschrift het volgende ten grondslag gelegd. Toenmalige plantmanagers van Crown hebben werknemer in 2009 en 2010 aangesproken op zijn negatieve en onacceptabele gedrag en hiervan een schriftelijke aantekening gemaakt voor het personeelsdossier. Bij brieven van 19 april 2018 en 6 maart 2019 is werknemer officieel gewaarschuwd naar aanleiding van onaanvaardbaar gedrag en zijn houding op de werkvloer. In beide brieven is werknemer erop gewezen dat bij herhaling van dergelijk onacceptabel gedrag een beëindiging van de arbeidsovereenkomst een consequentie zal kunnen zijn. Op 16 oktober 2019 heeft werknemer zich opnieuw schuldig gemaakt aan onacceptabel gedrag. In een dienst van werknemer zijn elf pallets met lekke bussen afgekeurd. Crown had hierdoor, indien deze bussen waren geleverd aan SC Johnson, haar belangrijkste klant kunnen verliezen. Werknemer heeft hiervan geen melding gemaakt in het dagrapport. Hierover heeft op 21 oktober 2019 een gesprek plaatsgevonden. Werknemer heeft tijdens dit gesprek gezegd dat hij er met zijn hoofd niet bij was vanwege een discussie over de reiskostenvergoeding. Crown heeft werknemer vervolgens geschorst in afwachting van een nader onderzoek. Tijdens dit onderzoek heeft zich een medewerker gemeld bij Crown die vertelde dat sprake was van sabotage door werknemer. Eerder, in januari 2019, heeft zich ook een medewerker gemeld bij (de ondernemingsraad van) Crown met een lijst met diverse constatering en foto's. Dit was toen aanleiding voor Crown om Hoffmann Bedrijfsrecherche in te schakelen. Deze heeft een verkennend onderzoek gedaan en een offerte uitgebracht, maar Crown heeft besloten af te zien van een onderzoek door Hoffmann. Omdat werknemer zich gedurende een lange periode bij herhaling schuldig heeft gemaakt aan ontoelaatbare gedragingen, in het bijzonder zich herhaaldelijk schuldig heeft gemaakt aan sabotagehandelingen aan de productielijn, is er sprake van verwijtbaar handelen en moet de arbeidsovereenkomst om die reden worden ontbonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen sprake van e-grond wegens onvoldoende controlebaar bewijs

Het verwijt dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan sabotage vormt een zeer ernstige beschuldiging die Crown naar het oordeel van de kantonrechter niet hard heeft weten te maken. Van Crown had mogen worden verwacht dat zij bij een dergelijke beschuldiging op zorgvuldige wijze een gedegen, controlebaar en zo veel mogelijk onafhankelijk onderzoek zou (laten) verrichten, met inachtneming van wederhoor, maar dat heeft zij niet gedaan. Werknemer heeft terecht aangevoerd dat een verband tussen de productiefouten en de aanwezigheid van werknemer ontbreekt, althans door Crown niet is aangetoond. Zo heeft Crown gesteld dat zij vanaf augustus 2018 grote klachten ontving van SC Johnson, maar daarover heeft werknemer onweersproken verklaard dat hij toen en een groot deel van 2018 wegens ziekte niet of slechts beperkt aanwezig was. Ook heeft Crown (in algemene zin) gesteld dat sprake was van onverklaarbare storingen, maar heeft zij nagelaten te onderbouwen om wat voor storingen het gaat en waarom een verband kan worden gelegd met de aanwezigheid en het handelen van werknemer. Concrete informatie over de bewuste storingen, de oorzaak daarvan en het verband met werknemer ontbreekt. De anonieme getuige verklaringen worden niet door enige controleerbare bewijsstukken ondersteund.

D-grond voldoet niet aan eisen Ecofys-beschikking

Voor zover Crown werknemer verwijt niet geschikt te zijn voor zijn functie, ontbreekt iedere invulling van de gezichtspunten uit de Ecofys-beschikking. De kantonrechter stelt voorop dat anders dan twee waarschuwingsbrieven geen officiële documentatie beschikbaar is waaruit kan worden afgeleid dat sprake is van disfunctioneren van werknemer. Van kritiek op de wijze van communiceren en de bejegening door werknemer is onvoldoende gebleken. Van Crown had mogen worden verwacht dat zij dit door middel van dossiervorming aan werknemer concreet kenbaar had gemaakt en hem in de gelegenheid had gesteld om zijn gedrag te verbeteren. Dat heeft Crown niet gedaan. Er heeft geen enkele dossiervorming plaatsgevonden. Functioneringsgesprekken hebben nooit plaatsgevonden.

G-grond onvoldoende aangetoond mede vanwege grote verwantschap met d- en e-grond

Dat een verstoring van de arbeidsverhouding (grotendeels) aan de werkgever is te wijten, hoeft niet in de weg te staan aan ontbinding (zie de uitspraak van de Hoge Raad van 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218 (Servicenow Nederland)). Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Crown gestelde feiten en omstandigheden onvoldoende grond op om aan te nemen dat sprake was van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat niet van haar kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het volgende wordt hierover overwogen. Crown stelt terecht dat ook in het geval van een eenzijdig ervaren verstoring van de arbeidsverhouding, het zo kan zijn dat van een werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsverhouding te laten voortduren. Het verzoek van Crown om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding hangt echter direct en onlosmakelijk samen met de door Crown gestelde verwijtbare gedragingen en het

gestelde disfunctioneren van werknemer. Crown heeft ter zitting ook bevestigd dat zij uiteindelijk naar aanleiding van het voorval in oktober 2019 het vertrouwen in werknemer is verloren. Nu hiervoor is geoordeeld dat geen sprake is van enig verwijtbaar gedrag of disfunctioneren dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan rechtvaardigen, is er ook geen aanleiding om te oordelen dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Crown redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

I-grond: afgewezen wegens niet zelfstandig onderbouwd

De kantonrechter overweegt dat met deze zogenoemde cumulatieggrond wordt beoogd het ontslagstelsel te verruimen, zonder te breken met het huidige stelsel van gesloten ontslaggronden (Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 9, p. 59). De cumulatieggrond is bedoeld voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkelvoudige ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen (Kamerstukken I 2018/19, 35074, F, p. 26). Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om verwijtbaar handelen van de werknemer gecombineerd met onvoldoende functioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding (Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 52). Crown heeft echter nagelaten deze ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten en het is niet aan de kantonrechter om – wanneer iedere toelichting ontbreekt – de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt nog bij dat de kantonrechter hierboven heeft geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Om die reden is er dan ook geen grond voor het oordeel dat niet meer van Crown kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:1036

Zaaknummer: 8272135 \ AO VERZ 20-4

Rechters: S. Slijkhuis

Advocaten: R.G. Prakke en J.K. den Haan

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub i BW