

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever afgewezen. Bedreiging van collega onvoldoende vast komen te staan. Werkgever heeft geen poging gedaan om de arbeidsverhouding te herstellen en werknemer is te weinig tijd gegund voor verbetertraject. Toewijzing i-grond zou waarborgen d-grond aan werknemer onthouden.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2007 in dienst getreden bij Silicon Refractory Anchoring Systems B.V. (hierna: Silicon) als medewerker van de afdeling Packing. Op 1 november 2019 heeft een incident plaatsgevonden waarbij werknemer een collega zou hebben bedreigd. Silicon verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond, g-grond, d-grond of i-grond, zonder toekenning van een transitievergoeding.

*Oordeel**Verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond)*

Silicon heeft gesteld dat werknemer een collega zou hebben bedreigd, terwijl de werknemer er al eerder op was gewezen dat hij zijn wijze van communiceren diende aan te passen. Allereerst is gelet op de gemotiveerde betwisting daarvan door de werknemer onvoldoende komen vast te staan dat daadwerkelijk de bewoordingen zouden zijn geuit zoals Silicon heeft gesteld. Voor zover er veronderstellende wijs van zou worden uitgegaan dat wel de bewoordingen zijn geuit zoals door Silicon gesteld, is de vraag of deze woorden daadwerkelijk bedreigend waren bedoeld en als zodanig konden worden opgevat. Ook dit is naar het oordeel van de kantonrechter niet voldoende komen vast te staan. Ook hiervoor geldt dat camerabeelden (meer) duidelijkheid kunnen geven, in het bijzonder over de sfeer en de toonzetting. Woorden die op zichzelf bedreigend zouden kunnen zijn, hoeven in de feitelijke situatie niet bedreigend te zijn geweest. Verder weegt mee dat bij de politie alleen melding van het incident is gemaakt, maar geen aangifte is gedaan. Daaruit leidt de kantonrechter af dat de vermeende dreiging kennelijk niet van een zodanige aard was dat het noodzakelijk werd geacht om een aangifte van het incident te laten opmaken. Ten slotte overweegt de kantonrechter dat zelfs indien zou komen vast te staan dat de woorden van de werknemer bedreigend zouden zijn geweest en ook als zodanig waren bedoeld, niet valt in te zien waarom niet had kunnen worden volstaan met een disciplinaire maatregel zoals een officiële waarschuwing. Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende komen vast te staan dat er in deze zaak voldoende reden is om het dienstverband wegens verwijtbaar handelen of nalaten te ontbinden.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Silicon heeft gesteld dat zich in het afgelopen jaar meerdere incidenten hebben voorgedaan waarbij werknemer betrokken was. Allereerst is daarbij van belang dat niet is komen vast te staan dat er op 1 november 2019 daadwerkelijk op een manier is gecommuniceerd zoals door Silicon gesteld. Dat betekent dat Silicon te snel de conclusie heeft getrokken dat de situatie niet meer zal verbeteren en de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Voor zover er als gevolg van het incident op 1 november 2019 sprake is van enige verstoring, is dat naar het oordeel van de kantonrechter aan Silicon te wijten. Silicon heeft immers nagelaten objectief onderzoek te doen naar de feiten door het bekijken van camerabeelden, maar is geheel afgegaan op de verklaringen van twee collega's zonder open te staan voor de kant van het verhaal van werknemer. Daarnaast is gesteld noch gebleken dat Silicon een poging heeft gedaan om de arbeidsverhouding ná het incident van 1 november 2019 te herstellen. Gelet op het voorgaande kan niet gezegd worden dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en dat van Silicon in redelijkheid niet verwacht kan worden dat hij het dienstverband niet langer kan voortzetten.

Disfunctioneren (d-grond)

Werknemer wordt verweten dat hij niet goed communiceert, dat hij in zijn communicatie te dwingend is en te negatief in plaats van motiverend. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit pas een serieus verbeterpunt geworden en als zodanig aan werknemer kenbaar gemaakt in augustus 2019. Weliswaar is werknemer er eerder wel eens op gewezen dat zijn wijze van communiceren beter kon, maar dat dit is pas echt een punt van verbetering geworden nadat zijn direct leidinggevende was weggefallen. Op dat moment had het daarom op de weg van Silicon gelegen om met een concreet plan en tijdspad te komen om werknemer te helpen om zijn wijze van communiceren te verbeteren. Van een dergelijk plan is echter niet gebleken. Verder is de kantonrechter van oordeel dat werknemer naast te weinig middelen ook te weinig tijd is gegund om zijn wijze van communiceren te verbeteren. Het verbetertraject is stopgezet alvorens het feitelijk begonnen is. De conclusie is dat disfunctioneren evenmin een ontbindingsgrond oplevert.

Cumulatie van gronden (i-grond)

Naar het oordeel van de kantonrechter is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. Silicon heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch rechtvaardigt. Silicon heeft alleen verwezen naar hetgeen eerder is gesteld en herhaald dat de houding en wijze van communiceren niet is verbeterd en dat het laatste voorval van 1 november 2019 definitief het vertrouwen bij Silicon heeft doen verliezen. Niet alleen is de toedracht van dat incident, de door Silicon gestelde bedreiging op 1 november 2019, niet komen vast te staan, aan deze en aan de andere aangevoerde ontslaggronden ligt feitelijk steeds het verwijt ten grondslag dat de werknemer niet goed communiceert. Toewijzing op grond van de i-grond zou er daarom op neerkomen dat de waarborgen die gelden voor de d-grond alsnog aan de werknemer zouden worden onthouden. Het

ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:4679

Zaaknummer: 8263579 RP VERZ 20-50016

Rechters: A.M.H. van der Poort-Schoenmakers

Advocaten: H.K. Jap-A-Joe en I.W.E. Lansen

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 7:669 lid 3 sub i BW