

## RECHTSPRAAK

***Het door werkgever geschetste beeld dat werknemer niet goed benaderbaar was, niet openstond voor dialoog en zichzelf niet steeds in de hand had, heeft werknemer ter zitting niet kunnen wegnemen. Toewijzing ontbindingsverzoek werkgever wegens een verstoorde arbeidsverhouding.****Feiten*

Werkgever exploiteert een aannemingsbedrijf dat zich bezighoudt met beton-, weg- en waterbouw. Er zijn 45 werknemers in dienst. Werknemer is op 13 juni 2016 in dienst getreden bij werkgever uit hoofde van een BBL-traject, waarna partijen per 28 januari 2019 een arbeidsovereenkomst hebben gesloten voor de functie van Timmerman 2. Werkgever verwijt werknemer dat hij agressief is, zich provocerend opstelt en conflicten veroorzaakt. Gedurende het relatief korte dienstverband hebben zich verschillende incidenten voorgedaan. In juli 2019 is werknemer om die reden van de bouwplaats weggestuurd. In september 2019 is een collega, na een conflict met werknemer, op een ander project gezet, omdat deze collega zich niet meer veilig voelde. In februari 2020 dreigde een woordenwisseling met de uitvoerder uit de hand te lopen en is werknemer naar huis gestuurd. Intussen is sprake van zodanige onrust bij de collega's dat het merendeel van hen niet meer met werknemer wil samenwerken. Een aantal van hen heeft aangekondigd te zullen vertrekken als werknemer in dienst blijft. Vanwege zijn explosieve gedrag, de weigering mee te werken aan een manier om zich te leren beheersen en de onmogelijkheid om hem nog met collega's samen te laten werken, ziet werkgever zich niettemin genoodzaakt stappen te ondernemen om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt primair dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Subsidiair heeft werknemer verzocht om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

Werkgever heeft ter onderbouwing van zijn stellingen verwezen naar een aantal verklaringen van collega's. Een aantal verklaringen is (mede) opgemaakt door de uitvoerder van het betreffende werk, dus door een (voormalig) leidinggevende van werknemer. Uit die verklaringen valt op te maken dat de leidinggevende oog heeft gehad voor het ontstaan van het conflict en geen aandeel van andere betrokken werknemers heeft waargenomen zoals door werknemer geschetst. Ter zitting zijn de verklaringen met werknemer besproken en is werknemer in de gelegenheid gesteld zijn visie daarop te geven. De kantonrechter heeft

daarbij geconstateerd dat werknemer enerzijds ontkent dat werkgever met hem over de incidenten en over zijn houding en reacties tijdens het werk heeft gesproken, maar er anderzijds nadrukkelijk op heeft gewezen dat hij werkgever bij herhaling heeft verteld dat hij vanwege problemen in de privésituatie onder spanning stond en dat hij om die reden prikkelbaarder was en anders kon reageren. Dat valt onderling bezwaarlijk te rijmen. Uit de stukken en hetgeen ter zitting is besproken kan de kantonrechter niet anders afleiden dan dat werkgever met werknemer heeft gesproken en heeft getracht de bij hem opgetreden zorgen weg te nemen. Uit de toelichtingen ter zitting is evenzeer gebleken dat werknemer bij werkgever hierop is teruggekomen. Het door werkgever geschetste beeld dat werknemer niet goed benaderbaar was, niet openstond voor dialoog en zichzelf niet steeds in de hand had, heeft werknemer ter zitting niet kunnen wegnemen. Vast staat voorts dat werknemer de uitvoerder hierover na indiening van het verzoekschrift ten slotte nog telefonisch heeft benaderd. Dat deze uitvoerder zich als gevolg van toon en houding van werknemer, zoals door de werkgever uiteengezet, bedreigd heeft gevoeld en een melding heeft gemaakt bij de politie, heeft werknemer ter zitting inhoudelijk onbesproken gelaten. Anders dan werknemer heeft betoogd staat de omstandigheid dat er sprake is van privéproblemen, die kennelijk zorgen voor een verhoogde prikkelbaarheid en sterke reacties, er niet aan in de weg dat een werknemer op zijn gedrag wordt aangesproken. Dergelijke omstandigheden kunnen wellicht bepaalde reacties verklaren, maar vormen geen vrijbrief voor gedrag dat binnen gangbare omgangsvormen niet behoeft te worden getolereerd. De kantonrechter is van oordeel dat uit de hiervoor weergegeven feiten en omstandigheden voortvloeit dat er sprake is van een verstoring van de arbeidsrelatie. In de loop van het dienstverband is de verhouding met verschillende collega's op verschillende werkplaatsen onaanvaardbaar onder druk komen te staan. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van de werkgever zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werkgever wordt tevens veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkgever.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 16-06-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2020:6135

**Zaaknummer:** 8462707 EJ VERZ 20-83376

**Rechters:** M.H. Rochat

**Advocaten:** K.C. Diepstraten en J.P.W. van Bohemen

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