

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de i-grond. Werknemer toont geen zelfinzicht terwijl er meerdere verklaringen van collega's zijn omtrent zijn negatieve gedrag. In een klein bedrijf waar de lijnen kort zijn en een goede samenwerking cruciaal is, kan van werkgeefster niet verlangd worden het dienstverband te laten voortduren.

Feiten

Werknemer is van 1 oktober 2013 tot juli 2019 in dienst geweest van werkgeefster en is sinds 14 oktober 2019 wederom in dienst van werkgeefster, laatstelijk werkzaam als ordermanager. Op 14 september 2020 bericht werkgeefster werknemer onder meer over de door haar geconstateerde negatieve uitlatingen over directeur A. Werkgeefster stelt werknemer vrij van werk en doet hem vervolgens een voorstel tot beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Werknemer reageert hierop en geeft aan dat hij zichzelf niet herkent in de geuite kritiek en niet akkoord gaat met de voorgestelde beëindiging van het dienstverband. Diverse werknemers leggen tussen 22 september 2020 en 16 oktober 2020 verklaringen af over de samenwerking met werknemer. Op 27 september 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster verzoekt ontbinding op primair de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de i-grond.

*Oordeel**E-grond*

Uit de verklaringen van collega's kan naar het oordeel van de kantonrechter worden opgemaakt dat collega's een negatieve houding bij werknemer ervaren en niet graag met hem werken. Werknemer heeft betwist dat hij de directeur heeft uitgemaakt voor egoïst en/of klootzak. Werkgeefster heeft echter een verklaring in het geding gebracht waaruit kan worden opgemaakt dat werknemer in de vakantie van de directeur deze negatieve bewoordingen heeft geuit. De kantonrechter acht het verwijtbaar om dergelijke uitlatingen te doen over de directeur. Rondom de coronabesmetting van collega H heeft de directeur echter zelf ook niet adequaat gereageerd – hij is immers leidinggevende en diende te beslissen over het aan het werk laten van H –, hetgeen aanleiding heeft gegeven voor negatieve uitlatingen. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit gedrag van werknemer verwijtbaar maar niet zodanig dat dit voldoende reden geeft om de arbeidsovereenkomst op die grond te ontbinden. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om werknemer duidelijk te maken wat zij van hem verwachtte en daarover duidelijke afspraken te maken en waarschuwingen te geven, alvorens over te gaan tot beëindiging van het dienstverband. Werkgeefster heeft werknemer bij brief

van 14 september 2020 weliswaar een officiële waarschuwing gegeven, maar heeft hem ook meteen vrijgesteld van werkzaamheden. De kans om zijn houding en gedrag aan te passen is werknemer daardoor naar het oordeel van de kantonrechter niet – voldoende – geboden, hetgeen wel van werkgeefster verwacht had mogen worden.

G-grond en i-grond

De arbeidsverhouding is verstoord door het negatieve gedrag van werknemer, waarin hij juist zo kort na het gesprek van 13 augustus 2020 vervalt. Hij heeft dan ook wel verwijtbaar gehandeld. Werkgeefster heeft daar echter voor 13 augustus 2020 niet adequaat op gestuurd en gereageerd en na 13 augustus 2020 heel snel een eindconclusie getrokken. In het kader van de g-grond mocht van werkgeefster worden verlangd dat zij eerst via waarschuwingen en mediation zou proberen de verstoorde verhouding te herstellen. Dat zal echter gelet op de uitlatingen richting de directeur en de geringe omvang van de onderneming (20 personen) waarbij men nauw met elkaar samenwerkt, niet eenvoudig zijn. Dat wordt nog moeilijker nu werknemer in de brief van 14 september 2020 heeft aangegeven zich totaal niet te herkennen in de geuite kritiek en te verlangen dat werkgeefster terugkomt op eerdere aantijgingen door middel van een schriftelijk excuus. In die situatie, daar waar werknemer geen zelfinzicht toont terwijl er meerdere verklaringen van collega's zijn omtrent zijn negatieve gedrag en het een klein bedrijf betreft waar, zoals door werkgeefster onbetwist is gesteld, de lijnen kort zijn en een goede samenwerking cruciaal is, kan van werkgeefster niet verlangd worden nog een weg te zoeken om samen verder te gaan en het dienstverband te laten voortduren. Gelet op deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding tot ontbinding over te gaan van de arbeidsovereenkomst op de i-grond.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:4734

Zaaknummer: 8797486 / ME VERZ 20-157

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: H. den Besten en A. van de Beek

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:66g lid 3 sub i BW