

RECHTSPRAAK

Kantonrechter wijst ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond toe, vanwege onbehoorlijke houding werknemer naar leidinggevende en het heimelijk opnemen van gesprekken tussen werknemer en leidinggevende.*Feiten*

Werknemer is sinds augustus 2005 werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) Werkbaan Oost B.V., laatstelijk in de functie van werkcoach. In mei 2019 heeft werknemer enkele malen gesproken met zijn leidinggevende en een lid van het management. Met werknemer zou een plan van aanpak worden gemaakt, waarin verwachtingen en wensen van beide partijen zouden worden neergelegd. Dit zou later worden geëvalueerd. Enkele weken later heeft werknemer een brief van zijn leidinggevende ontvangen, waarin staat dat eerder afspraken zijn gemaakt over het spoedig veranderen van zijn houding, gedrag en bejegening (van de hoogste leidinggevende). Hierin is ook aangegeven dat als geen verandering plaatsvindt, in juli 2019 afspraken worden gemaakt over het verlaten van de organisatie. Daarbij is het advies herhaald om naar een andere organisatie uit te zien. Op 4 juli 2019 is vervolgens opnieuw met werknemer gesproken en is hem medegedeeld dat Werkbaan Oost de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Werkbaan Oost verzoekt ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond). Werkbaan Oost legt hieraan ten grondslag dat werknemer zijn eigen gang gaat en hetgeen vanuit de leiding van hem wordt verwacht onvoldoende doet. Zo zou hij in een gesprek met zijn leidinggevende onder meer de uitlating “We zullen nog wel eens zien wie hier de baas is” hebben gedaan. Werknemer herkent zich hierin niet en voert verweer dat strekt tot afwijzing van het verzoek.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat – met de manier waarop werknemer zich heeft geuit – hij de grens van wat in dit verband nog door de werkgever behoeft te worden geaccepteerd, heeft overschreden. Uit de bewoordingen die werknemer heeft gebruikt, blijkt immers onmiskenbaar dat hij geen gezag aanvaardt, in elk geval niet het gezag van zijn leidinggevende en dat hij hiermee de verhouding op scherp heeft gezet. Uit het verloop van de gebeurtenissen blijkt dat nadat de (toenmalige) gemachtigde van werknemer zich tot Werkbaan Oost had gewend, de arbeidsrelatie tussen partijen verder onder druk is komen te staan, in het bijzonder vanwege de door de gemachtigde namens werknemer gedane betwistingen dat afspraken zouden zijn gemaakt over het veranderen van houding, gedrag en bejegening zoals door Werkbaan Oost aan werknemer is medegedeeld op 4 juli 2019. In het midden kan blijven

of er op 4 juli 2019 een voldragen grond voor beëindiging zou zijn geweest, aangezien na ontvangst van het verweerschrift is gebleken dat werknemer de gesprekken die gevoerd zijn met zijn leidinggevende en een lid van het management heeft opgenomen, zonder dat hij ze hiervan op de hoogte heeft gesteld. De kantonrechter overweegt dat het heimelijk opnemen van gesprekken niet anders dan als buitengewoon onfatsoenlijk moet worden aangemerkt. Deze omstandigheid heeft eraan bijgedragen dat de verhouding nog verder is verstoord. Uit het handelen van werknemer blijkt bovendien dat hij geen vertrouwen in de werkgever heeft. Dit wettigt de conclusie dat de arbeidsverhouding nu ernstig en duurzaam is verstoord, zodat van Werkbaan Oost in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gelet op de genoemde omstandigheden ligt herplaatsing niet in de rede. Het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt dan ook toegewezen. Zie ook het hoger beroep: ECLI:NL:GHARL:2021:1053, AR 2021-0125.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:7094

Zaaknummer: 8440576 HA VERZ 20-23

Rechters: I.C.J.I.M. van Dorp

Advocaten: B.J. Boiten en W. Dieks

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