

RECHTSPRAAK

Werknemer kan een verwijt worden gemaakt van zijn gedrag tegen zijn leidinggevende op 1 april 2021, maar dit is onvoldoende om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.*Feiten*

Werknemer is sinds 26 maart 2007 in dienst bij Sierra. Op 1 april 2021 heeft zich een incident voorgedaan tussen werknemer en zijn direct leidinggevende. Op 2 april 2021 heeft Sierra aan werknemer een overeenkomst aangeboden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op 12 april 2021 hebben partijen gesproken over de door Sierra voorgenomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft het aanbod van Sierra niet geaccepteerd. Sierra verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Sierra legt aan haar verzoek een aantal incidenten ten grondslag. Naar het oordeel van de kantonrechter liggen de incidenten van vóór 2016 te ver in het verleden om een ontslag in 2021 te kunnen rechtvaardigen, mede gelet op de aard van deze voorvallen en de summiere onderbouwing van de meeste daarvan. Daarmee resteren twee door Sierra aangehaalde incidenten. Om te beginnen een voorval op 7 november 2018, waarvan Sierra een kort verslag heeft opgesteld. Het gaat om de manier van communiceren van werknemer. De kantonrechter oordeelt dat niet is gesteld of gebleken dat Sierra dit voorval met werknemer heeft besproken, en zonder nadere toelichting – die ontbreekt – is dit onvoldoende om de conclusie te trekken dat sprake is van verwijtbaar handelen. Het volgende incident vond plaats op 1 april 2021. Van dit incident heeft de directeur op 22 april 2021 een verslag gemaakt. Daarin beschrijft de directeur dat hij geschreeuw hoorde, dat werknemer woest was en tegen zijn leidinggevende schreeuwde. Het verslag van de directeur is opgesteld nadat werknemer in het gesprek op 12 april 2021 had laten weten niet akkoord te gaan met beëindiging van het dienstverband. Het verslag is niet aan werknemer voorgelegd, en werknemer is het niet eens met de inhoud daarvan. Naar het oordeel van de kantonrechter kan werknemer weliswaar een verwijt worden gemaakt van zijn gedrag op 1 april 2021, maar dit is onder de gegeven omstandigheden onvoldoende om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Gezien de stukken en wat op de zitting is besproken moet de kantonrechter wel vaststellen dat de arbeidsverhouding tussen Sierra en werknemer duurzaam en onherstelbaar is verstoord. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Sierra echter een belangrijk aandeel gehad in deze verstoring, door na te laten de sinds 2012 verstoorde communicatie tussen met name werknemer en zijn leidinggevende in goede

banen te leiden. Het lag op de weg van Sierra als werkgever om een constructieve bijdrage te leveren aan verbetering van de door haar gestelde onacceptabele manier van communiceren van werknemer en de verstandhouding tussen hem en met name zijn leidinggevende. Sierra heeft dit nagelaten. Sierra heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6949

Zaaknummer: 9218871 AO VERZ 21-44

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: W. Hovingh en mr. A.E. Epe

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