

RECHTSPRAAK

Werknemer (ruim 33 jaar in dienst) die slecht communiceert, het werkgeversgezag tart, terugkomt op gemaakte afspraken en zich niet coöperatief en constructief opstelt, handelt verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Ontbinding op de e-grond, met toekenning transitievergoeding (€ 42.911,70).

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 1988 in dienst bij N.V. ROVA HOLDING (hierna: ROVA) in de functie van administratief medewerker regioplanning op de afdeling bedrijfsbureau. ROVA spreekt werknemer in juni 2020 aan op zijn gedrag richting collega's en zijn wijze van communiceren. Er worden nadien tussen partijen meerdere gesprekken gevoerd, waarbij verschillende afspraken worden gemaakt die schriftelijk zijn vastgelegd. Werknemer meldt zich vervolgens ziek, waarna een officiële waarschuwing en een loonopschorting volgt omdat hij zich ondanks herhaaldelijk verzoek van ROVA niet meldt bij de bedrijfsarts. Werknemer stelt in het kader van de re-integratie voor om zijn werkzaamheden te hervatten in een andere functie met als standplaats Zwolle. ROVA heeft een overplaatsingsvoorstel gedaan, waartegen werknemer weer bezwaren uit omdat in het voorstel Zwolle als voorlopige standplaats wordt aangemerkt. Werknemer zoekt het hogerop door een uitgebreide e-mail te richten aan de algemeen directeur van ROVA, waarin hij zich onder andere negatief uitlaat over verschillende collega's en de bedrijfsarts. Werknemer stelt dat hij zich een speelbal voelt en dat zijn rechten regelmatig zijn geschonden. Uiteindelijk tekent werknemer de door ROVA opgestelde overplaatsingsbrief echter met doorhaling van de passage dat de standplaats voorlopig Zwolle is. ROVA bericht werknemer dat de doorstreping niet wordt geaccepteerd. Vervolgens ontstaat er discussie over de formatieruimte in de standplaats Zwolle. Ook stelt werknemer dat het werk op een andere locatie waar hij tijdelijk werkzaamheden heeft verricht longproblemen veroorzaakt. Werknemer stuurt vervolgens een e-mail aan ROVA met daarin allerlei verwijten aan het adres van werkgeefster. ROVA reageert daarop schriftelijk en geeft daarin aan dat de maat vol is. ROVA verzoekt uiteindelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op de e-grond. Werknemer verzet zich tegen de ontbinding en verzoekt in het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat ondanks de ziekmelding van werknemer het opzegverbod niet van toepassing is, omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de ziekte maar met verwijtbaar handelen dat los staat van de ongeschiktheid wegens ziekte. Uit het dossier, in het

bijzonder uit de door ROVA overgelegde correspondentie, komt een beeld naar voren van een werknemer met wie het kwaad kersen eten is: een werknemer die slecht communiceert, het werkgeversgezag tart, terugkomt op gemaakte afspraken en zich niet coöperatief en constructief opstelt waar dat wel verwacht had mogen worden. De kantonrechter is van oordeel dat het werknemer vanaf juni 2020 duidelijk moest zijn geworden wat ROVA van hem verwachtte ten aanzien van zijn wijze van communiceren. ROVA harerzijds heeft naar het oordeel van de kantonrechter gedaan wat van haar als goed werkgever verwacht mocht worden. Zij heeft een coach aangesteld om werknemer te helpen met zijn communicatie en hem in september 2020 een training aangeboden met als doel het creëren van bewustwording van de effecten van zijn gedrag op zijn omgeving. Niettemin heeft werkgeefster werknemer steeds weer op zijn communicatiewijze moeten aanspreken. Werknemer kan tevens worden verweten dat hij regelmatig op gemaakte afspraken is teruggekomen en zich niet constructief heeft opgesteld. Voorts is werknemer de overplaatsingsprocedure onnodig gaan traineren, onder meer door eisen te stellen aan de functie, de functiebenaming en de standplaats, terwijl ROVA hem telkens weer uitlegde waarom zij hem in zijn wensen niet tegemoet kon komen. Op grond van het voorgaande wordt de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werknemer ontbonden. De kantonrechter oordeelt dat de handelwijze van werknemer zeker kwalijk is te noemen en dat hij beter had moeten weten, maar zijn handelen, hoe kwalijk ook, rechtvaardigt mede in het licht van de duur van zijn dienstverband (ruim 33 jaar) niet dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder dat hem een transitievergoeding toekomt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met toekenning van een transitievergoeding van € 42.911,70 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:4969

Zaaknummer: 9441044\EJ VERZ 21-339

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: M.H. van Daal en E.J. van de Bovenkamp

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:629 BW