

RECHTSPRAAK

Werknemer maakt het te bont met zijn uitlatingen: ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wegens het op zodanig grove wijze communiceren en verwijten en beschuldigingen uiten jegens collega's en leidinggevenden.

Feiten

Arkema is een onderneming die actief is in de productie en het afvullen van industriële chemische halffabricaten. Werknemer is op 25 juli 1983 bij Arkema in dienst getreden. Werknemer vervulde laatstelijk de functie van teamleider productie. Werknemer geeft leiding aan gemiddeld zeven medewerkers. De leidinggevende van werknemer is de operationsmanager. Er hebben zich diverse conflicten en aanvaringen voorgedaan tussen werknemer en zijn collega's en managers. In dat verband hebben (ook) gesprekken plaatsgevonden. In week 28 van 2019 heeft een 'pittige' discussie plaatsgevonden tussen werknemer en enkele collega's en leidinggevenden als gevolg van een storing aan een losarm. Naar aanleiding daarvan hebben de betrokken personen met elkaar gesproken op 12 juli 2019 en een verslag opgemaakt d.d. 12 september 2019. Werknemer heeft bij brief van 17 juli 2020 een officiële waarschuwing gehad in verband met het niet naleven van de veiligheidsvoorschriften. Bij e-mail van 26 december 2020 heeft een medewerker de operationsmanager gemeld dat werknemer zich hevig jegens hem heeft uitgelaten over het coronabeleid. Bij e-mail van 7 januari 2021 heeft de productie-engineer aan zijn leidinggevende, de sitemanager en de operationsmanager gemeld dat hij een verhitte discussie had met werknemer in de controlekamer. Op 19 januari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de sitemanager en de operationsmanager enerzijds en werknemer anderzijds. Tijdens dat gesprek heeft werknemer een laatste waarschuwing gekregen. Het gesprek is bij brief van 22 januari 2021 door de sitemanager vastgelegd. Op 19 april 2021 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden met werknemer. Werknemer heeft toen de beoordeling 'normaal – matig' gekregen. Op 15 juli 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de sitemanager en de HR-manager enerzijds en werknemer anderzijds en is werknemer vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van salaris. Een en ander is bij brief van diezelfde datum aan werknemer bevestigd. Arkema heeft voorgesteld om een vaststellingsovereenkomst te sluiten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst en een vergoeding aan werknemer te betalen van € 84.000 bruto. Bij e-mail van 24 augustus 2021 heeft werknemer aan Arkema meegedeeld dat hij niet akkoord gaat en heeft werknemer verzocht om een hogere ontslagvergoeding. Arkema verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens onder meer primair disfunctioneren, subsidiair (ernstig) verwijtbaar handelen en meer subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel**Disfunctioneren*

Vooropgesteld wordt dat – afgezien van houding en gedrag – het inhoudelijk functioneren van werknemer niet ter discussie staat. Het gaat volgens Arkema met name om zijn manier van communiceren en samenwerken en het naleven van de binnen Arkema geldende regels. De kantonrechter is van oordeel dat deze verwijten onvoldoende (vaak) zijn vastgelegd om te kunnen aannemen dat sprake is van een zodanig disfunctioneren dat dit een ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan rechtvaardigen. Weliswaar liggen er, alvorens werknemer met ingang van 15 juli 2021 werd vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, de brieven van 17 juli 2020 en 22 januari 2021, maar die stukken zijn gelet op de lange duur van het dienstverband waarin werknemer sinds 1983 kennelijk vele jaren goed heeft gefunctioneerd te weinig en (voor wat betreft de wijze waarop werknemer communiceert) ook onvoldoende uitgewerkt. De incidenten en aanvaringen die zich hadden voorgedaan voordat het gesprek van 19 januari 2021 plaatsvond, zijn slechts gedeeltelijk aangehaald in de brief van 22 januari 2021. Ditzelfde geldt voor het verslag van het op 19 april 2021 gehouden functioneringsgesprek. Dat verslag is te summier en onvoldoende concreet. De sitemanager heeft tijdens de zitting ook erkend dat vele punten niet zijn beschreven. Daarnaast heeft Arkema erkend dat zij geen verbetertraject aan werknemer heeft aangeboden. Mede gelet op de duur van het dienstverband had dat wel op de weg van Arkema gelegen, tenzij werknemer expliciet zou hebben verklaard dat hij daar niet voor openstond. Dat is echter gesteld noch gebleken. Dit betekent dat niet is voldaan aan de vereisten, zodat het verzoek op de primaire grondslag moet worden afgewezen.

Verwijtbaar handelen

Afgaand op de vele overgelegde e-mails en klachten van medewerkers van Arkema is de wijze waarop werknemer (met name mondeling) communiceert met en kritiek uit op zijn collega's, managers en leidinggevend (zeer) fors en beledigend en getuigt een en ander van weinig respect voor zijn collega's. Dit geldt temeer gezien de (voorbeeld)functie die werknemer heeft, aldus Arkema. De kantonrechter is echter van oordeel dat, nu het bij 'verbaal geweld' is gebleven en gesteld noch gebleken is dat gevaarlijke situaties (voor bijvoorbeeld de betrokken personen of het productieproces van de chemische halffabricaten) zijn ontstaan binnen Arkema als gevolg van de wijze waarop werknemer communiceert, niet kan worden gezegd dat werknemer zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van Arkema niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontbindingsverzoek dat gebaseerd is op de e-grond dient dan ook afgewezen te worden.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is van oordeel dat als gevolg van hetgeen tussen partijen is voorgevallen, de ernstige (geëscaleerde) aanvaringen die hebben plaatsgevonden met diverse collega's en managers, de gesprekken die hebben plaatsgevonden en de (inhoud van de) klachten en schriftelijke verklaringen van de betrokkenen over werknemer, die hiervoor (deels) zijn

geciteerd, de arbeidsverhouding tussen partijen als ernstig verstoord moet worden aangemerkt. Gelet hierop en de omstandigheid dat de communicatie tussen partijen volledig is gestopt en werknemer inmiddels al een half jaar thuis zit (sinds 15 juli 2021) en hetgeen partijen in de processtukken en over en weer ter zitting hebben aangevoerd, is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk dat als gevolg van hetgeen tussen hen is voorgevallen thans sprake is van een onwerkbaar situatie en dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen in de toekomst niet meer tot de mogelijkheden behoort. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Arkema tot ontbinding op de meer subsidiaire grondslag toewijst. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding ter hoogte van € 84.000. De kantonrechter komt op basis van het voorgaande tot de conclusie dat werknemer, zonder dat er feiten en/of omstandigheden bestaan die dat rechtvaardigen, op een zodanige grove wijze heeft gecommuniceerd en verwijten en beschuldigingen heeft geuit dat het aan hem te verwijten valt dat een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan en dat daardoor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst onontkoombaar is geworden. Dit betekent dat Arkema niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer. Er is dan ook geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:867

Zaaknummer: 9501176 VZ VERZ 21-16471

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: B. Vaandrager, T.E. van der Toorn en C. Buitelaar

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