

RECHTSPRAAK

Werkgever is door meerdere voorvallen het vertrouwen in werknemer volledig kwijtgeraakt. Werknemer blijft volharden in ingenomen standpunten. Kantonrechter heeft arbeidsovereenkomst in eerste aanleg terecht ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkgeefster is een leverancier van hoogwaardige meetinstrumenten en registratiesystemen. Werknemer is op 1 juni 2014 in dienst getreden bij werkgeefster. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Field Service Engineer. Kort samengevat verzorgt de Field Service Engineer grotendeels (in overleg) bij de klanten van werkgeefster het gehele traject van service en onderhoud met inbegrip van beheer en administratie. De kantonrechter heeft in eerste aanleg op verzoek van werkgeefster de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2022 ontbonden op de g-grond en een transitievergoeding van € 8956,24 toegewezen. Daartoe overwoog de kantonrechter onder meer dat werknemer niet af te brengen is van zijn standpunt als hij vindt dat hij gelijk heeft. Werknemer moet zich realiseren – aldus de kantonrechter – dat niet hij, maar de werkgever de regels bepaalt. Aan de hand van een aantal voorbeelden over het niet opnemen van pauzes, het doorgeven en opnemen van verlof, het niet naar een opdracht gaan op 4 mei 2021 en de bemoeienis met de aanstelling van een nieuwe leidinggevende, concludeert de kantonrechter dat werknemer volhardt in door hem ingenomen standpunten, ook als het hem duidelijk is dat werkgeefster een ander standpunt inneemt. Partijen zijn steeds meer tegenover elkaar komen te staan en werknemer heeft geen enkel inzicht getoond, aldus de kantonrechter. Werknemer stelt zich in hoger beroep op het standpunt dat de kantonrechter ten onrechte tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is overgegaan en verzoekt toekenning van een billijke vergoeding van ruim € 20.000 bruto.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat voldoende is gebleken dat werkgeefster over een langere periode aan de hand van meerdere voorvallen volledig het vertrouwen in werknemer is kwijtgeraakt. Het hof gaat in op een aantal voorbeelden/voorvallen. Zo heeft werknemer, nadat een nieuwe werkvoorbereider was aangesteld, een mail naar alle collega's gestuurd waarin hij heeft aangegeven dat de nieuwe werkvoorbereider niet uit het juiste hout is gesneden, 'laat staan dat hij meer in zijn mars heeft'. Ook heeft hij zowel de werkvoorbereider als werkgeefster geweigerd toegang te geven tot een niet-uitgeklede versie van Google Drive waarin werknemer met collega's bedrijfsinformatie deelde. Het hof acht het voorstelbaar dat dit tot irritatie en wantrouwen heeft geleid aan de zijde van werkgeefster. Datzelfde geldt voor de

discussie die vanaf 2016 is ontstaan over het opnemen van pauze door werknemer. Werkgeefster heeft – na meerdere briefwisselingen – op directieniveau, via een advocaat, bij brief van 30 juli 2018 aan werknemer laten weten dat het verplicht is dat hij pauze neemt. Desondanks heeft werknemer ook na deze brief geen pauze geschreven en bij de instellingen van het tijdschrijfprogramma de pauze standaard op nul minuten ingesteld. Verder heeft werknemer op 4 mei 2021 geweigerd naar een opdracht te gaan. Ook ten aanzien van dit voorval acht het hof goed voorstelbaar dat het niet voldoen aan de directe opdracht van een leidinggevende tot irritatie heeft geleid bij werkgeefster. Voorts bestaat tussen partijen discussie over de wijze van het opnemen van verlof en over de omstandigheid dat werknemer op 20 augustus 2021 bijna vier uur aan werktijd heeft genoteerd terwijl hij feitelijk minder uren heeft gewerkt. Anders dan werknemer betoogt, blijkt naar het oordeel van het hof uit het voorgaande dat niet slechts sprake was van een zakelijke discussie tussen partijen. Zoals gezegd blijkt uit de voorbeelden dat werkgeefster volledig het vertrouwen in werknemer was kwijtgeraakt, met name waar het erom gaat hem te kunnen aansturen en te kunnen inzetten waar nodig. Het hof is van oordeel dat ten tijde van de bestreden beschikking inderdaad sprake was van een voldragen g-grond. Van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgeefster is geen sprake. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2494

Zaaknummer: 200.307.265_01

Rechters: A.L. Bervoets, R.R.M. de Moor en R.J. Voorink

Advocaten: H.M.M. van den Elzen en S.M. Profijt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW