

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Gang van zaken rondom ziekenhuisbezoek werknemer en mistige verklaringen over nevenactiviteiten, hebben wantrouwen bij werkgever gevoed. Ook bij werknemer is vertrouwen richting werkgever weggevallen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2003 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Koole Tankstorage Botlek B.V. (hierna: Koole Tankstorage). De functie van werknemer is laatstelijk logistiek operator office. Werknemer werkte eerder in de volcontinudienst en was sinds 17 juli 2020 arbeidsongeschikt. In het kader van zijn re-integratie werkte hij sinds februari 2021 tijdelijk in de dagdienst in een team van drie personen. Per 23 november 2021 is werknemer volledig hersteld en vervolgens is hij per 1 januari 2022 definitief overgeplaatst naar de dagdienst in datzelfde team. Werknemer heeft zich op 3 augustus 2022 wederom ziek gemeld. Nadien hebben partijen met elkaar gesproken en heeft Koole Tankstorage aangegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen en aan werknemer een vaststellingsovereenkomst toegestuurd. De bedrijfsarts heeft vervolgens een arbeidsconflict vastgesteld en mediation geadviseerd. Het mediationtraject is na korte tijd beëindigd zonder dat een oplossing is bereikt. Koole Tankstorage verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Koole Tankstorage heeft daarbij naar voren gebracht dat er sprake is van een gebrek aan betrouwbaarheid van werknemer voor wat betreft zijn aanwezigheid op het werk en zijn werkhouding. Verder is hij herhaaldelijk niet eerlijk geweest over zijn nevenactiviteiten – werknemer hield zich in privé-tijd bezig met scooterreparaties – en een ziekenhuisopname, en heeft zijn echtgenote de leidinggevende van werknemer en een HR-manager beledigd door hen uit te schelden voor ‘hoeren’.

*Oordeel**Verwijtbaar handelen*

De kantonrechter is allereerst van oordeel dat geen sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer. Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer daadwerkelijk sinds 3 augustus 2022 arbeidsongeschikt is. Dat werknemer onvoldoende inlichtingen zou hebben verschaft over een ziekenhuisopname van 3 op 4 augustus 2022 levert geen of onvoldoende verwijtbaar handelen op. Ten aanzien van het niet goed informeren over werknemers nevenactiviteiten is van belang dat het gaat om inlichtingen over activiteiten in privé-tijd.

Daarbij komt dat werknemer het eerdere re-integratietraject goed had doorlopen en per 23 november 2021 weer volledig arbeidsgeschikt was verklaard, zodat de nevenactiviteiten die hij verricht niet voor een belemmering in de terugkeer op de werkvloer hebben geleid. Het zichzelf of zijn vrouw niet verontschuldigen na het beledigen van de leidinggevende en een HR-manager, levert evenmin verwijtbaar handelen van werknemer op. De gemoederen liepen tijdens dat gesprek hoog op, onder meer nu werknemer en zijn vrouw werden geconfronteerd met het voornemen van Koole Tankstorage om werknemer te ontslaan. Met in het achterhoofd de in hun optiek valse beschuldiging over het verblijf in het ziekenhuis is wel begrijpelijk dat de gemoederen tijdens het gesprek verder zijn opgelopen. Dat rechtvaardigt niet dat men een ander mag beledigen, maar de escalatie is tot op bepaalde hoogte wel begrijpelijk.

Verstoorde arbeidsrelatie

Naar het oordeel van de kantonrechter is er in deze situatie wel sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. Koole Tankstorage is na de volgens haar gedane mededeling namens het ziekenhuis dat er geen persoon genaamd werknemer is opgenomen geweest in de nacht van 3 op 4 augustus 2022, herhaaldelijk achter een bewijs van de opname aan gegaan. Werknemer zegt dat bewijs de ene keer toe, maar trekt die toezegging daarna weer in, of stuurt andere (medische) informatie die op zichzelf nog geen uitsluitel geeft. Daarnaast is Koole erachter gekomen dat het bedrijf van werknemer nog steeds ingeschreven staat bij de Kamer van Koophandel en dat er uit het Facebookaccount blijkt dat er volop recensies geplaatst worden van klanten wier scooter gerepareerd is en dat er gratis scooters verloot worden. Haars inziens betreft het meer dan een hobby. Het gegeven dat er een administratie wordt gevoerd en een socialemedia-account actief onderhouden wordt, maakt dat het zeer waarschijnlijk om meer dan een hobby gaat waarbij hooguit twee avonden in de week aan scooters zou worden gesleuteld ter ontspanning. Zowel de gang van zaken rond het bezoek aan het ziekenhuis als de mistige verklaringen rond de scooteractiviteiten, hebben het wantrouwen bij Koole Tankstorage gevoed. Tegen die achtergrond is te verklaren waarom zij eerder met werknemer sprak over beëindiging van de arbeidsverhouding, en al snel na het mislukken van de mediation een ontbindingsverzoek indiende. Van haar kant is het vertrouwen weg. Van de kant van werknemer wordt de verstoring van de arbeidsverhouding betwist, in elk geval waar het gaat om de directe collega's, maar wordt wel aangevoerd dat er gespannen verhoudingen zijn met HRM. Bij de mediation is werknemer voor de twee ontmoetingen te laat verschenen, naar eigen zeggen door files. Werknemer verwijt Koole Tankstorage verder de zaak op de spits te hebben gedreven. Gelet op de vele verwijten die werknemer Koole Tankstorage maakt, kan niet meer gezegd worden dat er sprake is van vertrouwen in de werkgever, hoe aardig de verhouding met zijn collega's misschien ook is. Verder ontkent werknemer niet dat hij regelmatig een negatieve werkhouding heeft. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Van ernstig verwijtbaar handelen van Koole Tankstorage is geen sprake. Werknemer komt (enkel) de transitievergoeding toe van € 48.389,01 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2151

Zaaknummer: 10261677 VZ VERZ 22-15204

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: D. Schuurman en J.A.C.M. van Ginneken

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