

RECHTSPRAAK

Ontbinding op g-grond. Ontbinding is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werkgever wordt daarom veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding aan werknemer, naast de transitievergoeding.*Feiten*

Donghua International B.V. (hierna: Donghua) is een onderneming die is gespecialiseerd in het ontwerpen, produceren en assembleren van speciale kettingoplossingen en kettingsystemen. In de vestiging van Donghua in Alkmaar werken ongeveer 35 personen. Werknemer is, na een periode via een uitzendbureau, sinds 1 november 2022 in dienst bij Donghua in de functie van machining worker met een salaris van € 3.500 bruto per maand. Op vrijdagavond 28 oktober 2022 is werknemer met zes collega's uit eten gegaan in een restaurant in Alkmaar, buiten het werk om en zonder dat Donghua daarbij betrokken was. Na afloop daarvan is werknemer met één collega, met de functie quality inspector (hierna: de quality inspector), naar een café gegaan. De quality inspector heeft zich eind oktober 2022 dan wel begin november 2022 ziek gemeld, waarbij hij aan de CEO van Donghua heeft verteld dat werknemer hem op eerdergenoemde vrijdagavond 28 oktober 2022 in het café had gedrogeerd, bedreigd en geïntimideerd. Ook heeft hij in een latere fase daarover een schriftelijke verklaring opgesteld. Op 14 november 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de CEO, werknemer en de quality inspector. Ook de bestuurder van Donghua was daarbij aanwezig. Werknemer is in dat gesprek geconfronteerd met de beschuldiging dat hij zijn collega, de quality inspector, op vrijdagavond 28 oktober 2022 had gedrogeerd, bedreigd en geïntimideerd. Werknemer heeft alle beschuldigingen ontkend. Vervolgens bericht Donghua bij brief van 14 november 2022 dat het dienstverband per direct wordt beëindigd. Werknemer gaat niet akkoord met het ontslag. In een brief van Donghua van 1 december 2022 aan de gemachtigde van werknemer wordt opgemerkt dat werknemer op 14 november 2022 op non-actief is gesteld, dat het vertrouwen in hem is opgezegd, en dat er voor Donghua en het team van werknemer een onwerkbaar situatie is ontstaan, veroorzaakt door een onherstelbare vertrouwensbreuk. Ook is opgemerkt dat de conclusie van de gemachtigde van werknemer dat het ontslag was ingetrokken "voorbarig en onjuist" was. Overleg over een vaststellingsovereenkomst mislukt en ook een daarop volgende mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Donghua verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, verwijtbaar handelen en/of een combinatie van omstandigheden. Werknemer stelt dat Donghua hem ten onrechte beschuldigt en wijst erop dat er ook geen onderbouwing of bewijs is voor die beschuldigingen en dat Donghua de verklaring van de quality inspector ten onrechte als waarheid aanneemt; hij verzoekt een

billijke vergoeding van € 52.050 bruto, omdat Donghua ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er een redelijke grond voor ontbinding, namelijk een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van Donghua in redelijkheid niet kan worden geveegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter stelt vast dat partijen elkaar over en weer ernstige verwijten maken en zware beschuldigingen voor de voeten werpen, waarbij de toon en lading daarvan alleen maar in negatieve zin is toegenomen gaandeweg deze procedure. Ook valt niet in te zien dat er nog mogelijkheden zijn om te komen tot herstel van de arbeidsrelatie. Partijen hebben mediation doorlopen, maar dit heeft niet tot resultaat geleid. De gemachtigde van werknemer heeft de mediation als een 'rituele dans' benoemd, maar dit bevestigt vooral dat redelijkerwijs niet valt te verwachten dat een volgende mediation wel tot enig resultaat zal kunnen leiden, waar het gaat om herstel van vertrouwen. De kantonrechter stelt vast dat de verstoorte arbeidsverhouding vooral is ontstaan doordat Donghua werknemer heeft beschuldigd van betrokkenheid bij drugsgebruik en van het drogeren en bedreigen van een collega, buiten werktijd. Het is echter niet komen vast te staan of aannemelijk geworden dat die beschuldiging terecht is. De beschuldiging berust uitsluitend op een verklaring van de quality inspector, maar vindt geen steun in andere stukken of gegevens. Er zijn geen verklaringen van (andere) betrokkenen waaruit blijkt dat werknemer enig verwijt te maken valt, er is geen aangifte gedaan door de quality inspector, er zijn geen medische gegevens ter onderbouwing van de verklaring van de quality inspector en er is ook overigens geen enkele (andere) aanwijzing dat die verklaring juist is. Het valt Donghua ook ernstig te verwijten dat zij zonder een voldoende grondslag en zonder voldoende bewijs werknemer heeft beschuldigd van vergaand wangedrag jegens een collega, en daarmee de arbeidsrelatie heeft verstoord. Daarbij weegt ook mee dat Donghua in dit verband geen enkel nader onderzoek heeft gedaan of laten doen, anders dan het horen van werknemer en de quality inspector. Bij het oordeel dat Donghua ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, speelt ook mee dat zij werknemer met de brief van 14 november 2022 per direct heeft ontslagen, zonder dat daarvoor een dringende reden bestond en zonder dat van een duidelijke en ondubbelzinnige instemming daarmee van werknemer is gebleken. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2023 en kent werknemer een billijke vergoeding van € 22.500 bruto toe.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6374

Zaaknummer: 10421824 \ AO VERZ 23-24

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: R. Muurlink en T.M. Melissen

Wetsartikelen: 7:66g BW; 7:671b BW;7:686a BW