

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld vanwege onacceptabel gedrag naar zijn leidinggevend. Ontbinding arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werknemer is op 4 oktober 2000 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van Gom, een bedrijf dat zich richt op schoonmaakwerkzaamheden. Hij was laatstelijk werkzaam als medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen op het object HTM tegen een salaris € 2.355,85 (excl. 8% vakantietoeslag en overige emolumenten) bruto per vier weken op basis van 192 contracturen. Gom heeft zich op het standpunt gesteld dat werknemer op grond van de toepasselijke cao niet langer recht had op een bedrijfsauto en een telefoon. Met de nieuwe leidinggevend, de assistent-rayonmanager en de rayonmanager, verliep de communicatie en samenwerking van meet af aan moeizaam. Gom heeft in de jaren die volgden werknemer meerdere keren moeten aanspreken op onacceptabel gedrag, zoals onacceptabele verwensingen, zonder geldige reden afwezig zijn, onfatsoenlijk reageren door te schreeuwen, leidinggevend onevenredig sms'en als zij onbereikbaar zijn, en te laat komen. Dit heeft geen verandering in het gedrag van werknemer met zich gebracht. Gom heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege verwijtbaar handelen. Werknemer is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Gom verwijt werknemer enerzijds het meerdere keren niet of te laat verschijnen op het werk en anderzijds zijn gedrag tegenover zijn leidinggevend, in het bijzonder de rayonleidster en de assistent-rayonmanager. Bij het laatste zou het dan vooral gaan om het voortdurend spreken met stemverheffing en schelden, veelvuldig sms-en en bellen alsmede bedreigend, althans als bedreigend ervaren gedrag, waaronder in elk geval het in de brief van 21 maart 2017 genoemde plaatsen van een briefje onder de ruitenwisser van de auto van de rayonleidster. Gom heeft er daarbij op gewezen dat dit gedrag al vanaf het begin van haar arbeidsrelatie met werknemer speelt, met dien verstande dat dit vanaf december 2016 is geëscaleerd. Het hof is van oordeel dat in elk geval bedoeld gedrag van werknemer ten opzichte van zijn leidinggevend genoegzaam is komen vast te staan. Voor wat betreft, kort gezegd, het taalgebruik (het voortdurend spreken met stemverheffing en schelden) kan dit worden aangenomen op grond van de hiervoor geciteerde correspondentie zijdens Gom, waarin telkens specifieke voorvallen gedetailleerd worden beschreven. Weliswaar ontkent werknemer tijdens die voorvallen woorden als 'leugenaar(s)', 'hoer', 'potten' en 'krijg kanker' te hebben gebruikt, maar deze betwisting moet als onvoldoende worden gepasseerd, nu hij

tegelijkertijd erkent dat de in de brieven genoemde besprekingen inderdaad hebben plaatsgevonden en ook bij herhaling aangeeft dat hij boos was en dat hij nu eenmaal geen andere woorden kent. Daarnaast blijkt uit het dossier genoegzaam dat werknemer veelvuldig telefonisch of per sms contact zocht met de rayonleidster en heeft werknemer ook erkend dat het briefje onder de ruitenwisser van de auto van de rayonleidster van hem afkomstig was. De hiervoor genoemde gedragingen en uitingen zijn stuk voor stuk niet acceptabel. Gelet op het structurele karakter en de toenemende intensiteit daarvan kan het hof zich bovendien goed voorstellen dat de leidinggevendende van werknemer dit zelfs als intimiderend zijn gaan ervaren. Dat werknemer nimmer de bedoeling heeft gehad zijn leidinggevendende te bedreigen of bedreigend over te komen, maakt dat niet anders. Naar het oordeel van het hof kwalificeert dit gedrag, zeker nu dit zich uitstrekt over een langere periode en werknemer daarop bij herhaling is aangesproken, in de gegeven omstandigheden als verwijtbaar handelen en/of nalaten in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder e BW.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-11-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:3222

Zaaknummer: 200.225.789/01

Rechters: J.A. van Dorp, C.J. Frikkee en C.J. Loonstra

Advocaten: G.M.S. Koot en M.J. Paulissen

Wetsartikelen: 7:669 BW