

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en i-grond wordt afgewezen. De ernst van het handelen is te gering om te spreken van verwijtbaar handelen als voldragen ontslaggrond. Daarnaast is er geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, omdat tijdens de zitting is bevestigd dat het kantoor naar behoren functioneert.

Feiten

Werkneemster is op 6 april 2001 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van Het Brussels Agentschap voor het Ondernemerschap (hierna: BAO) als commercieel assistente. Bij aangetekende brief en e-mail van 23 oktober 2022 heeft BAO haar een officiële waarschuwing gegeven in verband met, in de ogen van BAO, onaanvaardbaar gedrag van werkneemster. Op 29 maart 2023 reageert (de gemachtigde van) werkneemster op de waarschuwingsbrief, waarin werkneemster ontkent dat sprake is geweest van onaanvaardbaar gedrag. BAO stelt op 21 juli 2023 voor een mediationtraject te beginnen. Op 20 augustus 2023 ontkent werkneemster dat sprake is van een conflict. Niettemin hebben in de periode september-november 2023 twee mediationgesprekken plaatsgevonden. Op 5 december 2023 meldt BAO aan werkneemster dat zij wil overgaan tot beëindiging van het dienstverband, ofwel via een beëindigingsovereenkomst, ofwel via een procedure voor de kantonrechter. Daarop heeft BAO een voorstel voor een beëindigingsovereenkomst gedaan, dat werkneemster heeft verworpen. BAO verzoekt dan ook de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond, de e-grond of een combinatie van beide (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De voorbeelden die BAO noemt als verwijtbaar handelen gaan om het veronachtzamen door werkneemster van voor BAO belangrijke omgangsvormen, de wijze van communiceren van werkneemster en de wijze van uitvoeren van bepaalde taken. De kantonrechter kan echter niet de conclusie trekken dat sprake is van verwijtbaar handelen. Voor zover werkneemster niet hoffelijk genoeg schriftelijk gecommuniceerd zou hebben met personen binnen (bijvoorbeeld) de Belgische ambassade in Nederland of met leidinggevend van BAO uit Brussel, is het de kantonrechter opgevallen in de overgelegde producties, dat ook de communicatie vanuit deze organisaties zich kenmerken door een zekere directheid. Uit de overgelegde correspondentie is daarom niet af te leiden dat alleen werkneemster zich bedient van direct taalgebruik. Wellicht is het verwijtbaar geweest dat werkneemster in uitgaande correspondentie haar leidinggevende niet heeft gekopieerd, maar dit is een zodanig lichte

vorm van verwijtbaarheid dat nog geen sprake is geweest van verwijtbaar handelen als voldragen ontslaggrond. Ook uit de terughoudendheid van werkneemster om na de coronaperiode weer volledig op kantoor te komen werken kan de kantonrechter geen verwijtbaar handelen distilleren, temeer niet omdat niet is gebleken dat werkneemster nog steeds terughoudend op dat punt is, dan wel dat niet is gebleken dat werkneemster op belangrijke momenten niet op het kantoor van BAO aanwezig is.

Daarnaast kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden op de g-grond. Daarbij overweegt de kantonrechter dat op het kantoor van BAO in Den Haag maar twee personen werkzaam zijn, werkneemster en haar leidinggevende. Ter zitting heeft de leidinggevende verklaard dat hij een 'zakelijke' arbeidsverhouding heeft, dat de communicatie 'hoffelijk' is, maar zich beperkt tot het hoogstnoodzakelijke. Daarmee heeft hij bevestigd dat het kantoor naar behoren functioneert. Daaruit kan de kantonrechter hoogstens de conclusie trekken dat werkneemster en haar leidinggevende geen optimale werkrelatie hebben, maar tegelijkertijd verhindert dat niet dat het kantoor naar behoren functioneert.

Naar aanleiding van hetgeen hiervoor is overwogen is de kantonrechter van oordeel dat de ernst van alle genoemde elementen ook in combinatie niet optellen tot een voldragen (combinatie)grond. Dit brengt met zich mee dat de kantonrechter het verzoek van BAO tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afwijst. Daarmee komt de kantonrechter ook niet toe aan de vraag of werkneemster een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding toekomt. Als de in het ongelijk gestelde partij wordt BAO veroordeeld in de proceskosten aan de zijde van werkneemster, begroot op € 543.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:20459

Zaaknummer: 10918367 RP VERZ 24-50078

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: S.J. van Loon en N. Fakiri

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