

# ECLI:NL:RBMNE:2020:4745

Instantie	Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak	02-11-2020
Datum publicatie	26-11-2020
Zaaknummer	8529695
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig Beschikking
Inhoudsindicatie	Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst op e-, d- en i-grond afgewezen.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2020-1428 XpertHR.nl 2020-20005010

## Uitspraak

### RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht  
kantonrechter

locatie Utrecht

zaaknummer: 8529695 UE VERZ 20-156 JD/40888

### Beschikking van 2 november 2020

in de zaak van

de besloten vennootschap

**[verzoekster] B.V.,**

gevestigd in [vestigingsplaats] ,

verder ook te noemen [verzoekster] ,

verzoekende partij,

gemachtigden: mrs. I.H.M. Francken en M. Smak,

tegen:

**[verweerder]** ,

wonend in [woonplaats] ,

verder ook te noemen [verweerder] ,

verwerende partij,

gemachtigde: mr. W.H.J.W. de Brouwer.

## **1 De procedure**

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift van [verzoekster] ;
- het verweerschrift van [verweerder] ;
- een e-mail van [verzoekster] , met als bijlage productie 28 en 29;
- een brief van [verweerder] , met als bijlage productie 6;
- een e-mail van [verweerder] , met als bijlagen producties 7 tot en met 11.

1.2. De kantonrechter heeft de zaak met partijen besproken op de zitting van 29 september 2020. Daarbij waren namens [verzoekster] aanwezig de gemachtigden. De algemeen directeur van [verzoekster] , de heer [A] , heeft de zitting bijgewoond via Skype. Namens [verweerder] was aanwezig de gemachtigde. De griffier heeft van de zitting aantekeningen gemaakt.

1.3. Op de zitting is gebleken dat [verzoekster] op 22 september 2020 nog een aanvullende productie 30 heeft ingebracht. Deze productie heeft de kantonrechter echter niet bereikt. [verweerder] heeft deze productie wel ontvangen. [verzoekster] heeft daarom de productie op de zitting alsnog overgelegd aan de kantonrechter.

1.4. Hierna volgt deze beschikking.

## **2. De feiten**

2.1. [verzoekster] is een bedrijf dat actief is in de ontwikkeling en productie van stalen producten en meubilair voor de inrichtingsbranche. De werkzaamheden vinden plaats in één fabriek met een oppervlak van circa 20.000 m<sup>2</sup>. Er zijn verschillende afdelingen binnen de fabriek waar productiemedewerkers werkzaam zijn. Dit gaat om de volgende afdelingen: ontwikkel- en testafdeling, buislaseren, buigen, lassen (hand en robot), slijperij, poedercoaten/lakkerij, stofferen en monteren. Bij [verzoekster] zijn ongeveer 70 personen werkzaam.

2.2. [verweerder] , geboren op [geboortedatum] 1974, is op 1 oktober 2015 in dienst getreden bij [verzoekster] . De laatste functie die [verweerder] vervulde, is die van productiemedewerker op de afdeling slijperij. Zijn maandsalaris bedraagt € 2.807,74 bruto, exclusief 8% vakantietoeslag.

2.3. [verweerder] is bij aanvang van zijn dienstverband gestart op de afdeling stoffeerderij. Op 29 mei 2017 is [verweerder] overgeplaatst naar de afdeling poedercoaten/lakkerij. Op 11 december 2017 is [verweerder] overgeplaatst naar de afdeling slijperij.

2.4. Op 8 maart 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de heer [A] , directeur van [verzoekster] , en [verweerder] . [A] heeft aan het einde van het gesprek meegedeeld dat [verweerder] twee opties heeft waar hij uit mag kiezen: een officiële waarschuwing of het dienstverband in goed overleg beëindigen. [verzoekster] heeft dit gesprek en de opties bevestigd

in een brief van 8 maart 2018.

2.5. In de brief van 8 maart 2018 staat het volgende:

"(...)

#### **Overplaatsing naar de afdeling poeder coaten**

*Na de overplaatsing leek het in eerste instantie beter te gaan op de afdeling poeder coaten. Echter na verloop van tijd verviel u weer in uw oude patroon en verslechterde uw gedrag. Ook op deze afdeling kreeg u aanvaringen met collega's. U was door de voorman aangesproken hoe u de producten aan de band moest hangen en de dat dit wat sneller zou moeten, daarop gaf u als antwoord: "Dat bepaal ik zelf wel". Ook het samen werken met de spuiter verliep niet goed, ook hier werd door u geen opvolging gegeven aan de instructie die hem werd gegeven. Zo heeft u op 7 december 2017 om 16.35, zonder overleg, de band stil gezet. Doordat de band werd stilgezet konden vijf collega's niet verder met hun werkzaamheden. U zou de band hebben stilgezet om naar het toilet te gaan. Echter wat bleek, u stond op een andere afdeling met een collega te praten, terwijl uw collega's niet verder konden werken omdat de band stil stond. Hierover ontstond toen een woordenwisseling tussen u en de voorman van de afdeling. U vond dat u helemaal niets fout had gedaan en in uw recht stond. Dit is absoluut onjuist omdat op een afdeling waar je samenwerkt gecommuniceerd moet worden.*

*Naar aanleiding van het incident op 7 december 2017 heb ik op 11 december 2017 wederom een gesprek met u gevoerd. Tijdens dit gesprek is wederom uw gedrag ( het ontbreken van noodzakelijke communicatie voor de voortgang van het werk, het niet opvolgen van instructies van de voorman, etc ) ter sprake gebracht. Tenslotte is vastgesteld dat u uw werkzaamheden niet langer kon voortzetten op deze afdeling. Gezien het feit dat u ook op deze afdeling een onwerkbaar situatie had gecreëerd.*

#### **Overplaatsing naar de afdeling buigen**

*(...) ook op deze afdeling duurde het niet lang voordat er weer problemen waren met uw gedrag. Binnen de kortste keren had u problemen met de voorman van de soldeerderij. Het volledig negeren en ruzie maken met deze voorman.*

#### **Incident 21 februari 2018**

*Op 21 februari 2018 was er een buitenlandse klant op bezoek bij [verzoekster] . Voor het klantbezoek waren diverse zaken geregeld waaronder productie van de modellen waar de klant belangstelling voor had. U was die dag samen met de heer [B] aan het werk bij de draad buigmachine. De heer [B] is meer dan 25 jaar bij [verzoekster] werkzaam en een zeer rustig persoon. In de afgelopen jaren heeft hij zich altijd ontfemd over de leerlingen en moeilijk inzetbare medewerkers, zoals jij. Het klantbezoek was begonnen en de klanten waren op weg naar de draad buigmachine. Net op dat moment besloot u, zonder enig overleg weer, van de machine weg te gaan waardoor het proces kwam stil te staan en niet aan de klant kon worden getoond waar hij voor kwam. Een collega zag dit gebeuren en heeft de werkzaamheden voor u waargenomen waardoor de klant toch nog tevreden kon worden gesteld. U kwam terug op uw werkplek nadat de klant was vertrokken. De heer [B] confronteerde u met het feit dat u was weggelopen zonder enig overleg hierover, waarna u tegen de heer [B] zei: "Wat moet ik gaan doen? Moet ik gaan dirigeren?". Dit schoot bij de heer [B] verkeerd in het keelgat, waarop de heer [B] antwoordde: "Rot maar op en ga naar [...] (leermeester) en ga daar maar om werk vragen". Waarop u antwoordde: "Je weet dat ik ziek ben". Waarop tenslotte de heer [B] antwoordde: "Dat kan, maar dan doe je het niet zo".*

#### **Gesprek met de heer [A] op 26 februari 2018**

*Na dit voorval bent u op 26 februari 2018 om 7.00 uur aan mijn bureau verschenen. U heeft toen aangegeven dat u van uw advocaat moest zeggen dat de heer [B] tegen u agressief gedrag vertoond, de heer [C] u heeft gediscrimineerd en tevens de heer [D] agressief gedrag tegen u vertoonde en u zou hebben gediscrimineerd en hoe dit nu verder moet. Ik heb u gevraagd wat er precies aan de hand was, gezien ik niet op de hoogte was van wat er was gebeurd.*

*U heeft het volgende aangegeven:*

*Ik voelde druk op mijn maag en ben naar het toilet gegaan. Bij terugkomt heeft de heer [B] staan schreeuwen en tieren tegen me. Hij gooide zijn oordoppen op de grond. De heer [B] heeft tegen mij gezegd : "Rot maar op, ga maar naar [...] toe om ander werk te vragen.". Voorts heeft de heer [B] mij "kutjoch" genoemd. Ik heb de heer [B] bij het gesprek gehaald en hij heeft bevestigd dat hij "Rot maar op, ga maar naar [...] toe om ander werk te vragen." heeft gezegd. Echter ontkent de heer [B] dat hij "kutjoch" zou hebben gezegd. U heeft naar aanleiding daarvan bevestigd dat de heer [B] dat inderdaad niet heeft gezegd.*

(...)

### **Onwerkbaar situatie**

*Gelet op bovenstaande komt [verzoekster] tot de conclusie dat dit zo niet langer kan doorgaan. Meerdere malen is er met u gesproken over uw gedrag en dat dit moet verbeteren. Meerdere malen bent u overgeplaatst naar een andere afdeling omdat de situatie niet meer werkbaar was. Maar telkens vervalt u weer in het zelfde gedrag. (...) U krijgt van ons twee opties:*

#### Optie 1: vaststellingsovereenkomst

(...)

Of

#### Optie 2: laatste schriftelijke waarschuwing

(...)."

- 2.6. [verweerder] heeft zich op 12 februari 2018 ziek gemeld. Voordat partijen verdere afspraken konden maken over de door [verzoekster] gegeven opties is [verweerder] betrokken geraakt bij twee verkeersongevallen (mede) waardoor hij langdurig arbeidsongeschikt is geraakt.
- 2.7. Op 7 juni 2019 heeft [verweerder] zich weer beter gemeld en heeft hij zijn werk hervat.
- 2.8. Op 19 december 2019 heeft [verzoekster] [verweerder] uitgenodigd voor een gesprek op 7 januari 2020. Op 6 januari 2020 heeft [verweerder] zich ziek gemeld waardoor het gesprek niet kan plaatsvinden. Op 27 januari 2020 heeft [verweerder] zich weer hersteld gemeld.
- 2.9. Op 10 februari 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen [verweerder] , [A] en leidinggevende [E] . In dit gesprek is het gedrag van [verweerder] besproken.
- 2.10. Op 11 februari 2020 heeft [verweerder] zich ziekgemeld.
- 2.11. Op 20 februari 2020 heeft [A] namens [verzoekster] een brief aan [verweerder] gestuurd waarin [A] aangeeft dat sprake is van een onhoudbare situatie. In de brief wordt de achtergrond geschetst zoals ook in de brief van 8 maart 2018. In de brief staan ook de incidenten opgesomd vanaf juni 2019:
- "Al heel snel na jouw herstel in juni 2019, kwamen opnieuw klachten binnen van jouw collega's. Op 24 september 2019 hebben 4 medewerkers klachten ingediend, namelijk dat jij de sfeer compleet verziekt, dat zij zich niet veilig voelen en dat jij hen treitert.*
- (...)
- Verder heb jij op 26 september 2019 aangegeven dat een medewerker op jou af was komen rijden met een stapelaar. Ik heb met de betrokken medewerker en met jou eerst met ieder apart een gesprek gevoerd en daarna met z'n drieën. De medewerker gaf aan jou helemaal niet te hebben gezien en dat hij met zijn stapelaar binnen de gele lijnen reed. Hij bracht pallets naar de lakkerij. Op de terugweg liep jij opnieuw richting de stapelaar en toen de medewerker jou passeerde riep jij 'kijk je een beetje uit'. De medewerker riep terug 'voor wie moet ik uitkijken' want hij was zich van geen kwaad bewust. Jij hebt dit geïnterpreteerd als zijnde dat deze medewerker bewust iets verkeerd zou hebben gedaan. Tijdens het gesprek dat wij met z'n drieën voerden, reageerde jij heel heftig. Jij was woedend en jouw reactie was buitenproportioneel. Ik heb jou gevraagd of er ook anderen waren die dit hebben gezien, waarop jij*

*aangaf moet te zijn en hier later op terug te komen. Ik heb aangedrongen toch aan te geven of er anderen bij waren maar jij hield voet bij stuk.*

*(...)*

*Recentelijk hebben de klachten van collega's een hoogtepunt bereikt en is de werksituatie definitief onhoudbaar geworden. Hierover zijn wij met jou in gesprek gegaan op 10 februari jl. Wij hebben de verschillende klachten besproken, waaronder:*

- je spuugt bij een Marokkaanse collega op de grond als hij langs loopt, hetgeen als zeer beledigend wordt ervaren in de Marokkaanse cultuur;*
- je scheldt een andere collega uit voor "Kontenbonker";*
- naar een andere collega roep je "koekoek" elk keer als die langsloopt, terwijl je een tijdje geleden ook al een ernstige verbale aanvaring had met hem; deze werknemer ervaart dit als zeer dreigend;*
- toen een collega de stapelaar nodig had, heb je snel de sleutel eruit gehaald zodat deze medewerker de stapelaar niet kon gebruiken.*

*(...)*

*De sfeer op de afdelingen binnen ons bedrijf waar jij door werkzaamheden aanwezig bent, wordt door jouw gedrag verziekt. (...) In de hal waar jij werkzaam bent, werken 16 medewerkers. Daarvan hebben er 8 aangegeven niet meer met jou te kunnen en willen samenwerken, omdat jij hen treitert en intimideert. Verschillende collega's willen alleen anoniem hierover spreken, omdat zij bang zijn dat jij hen thuis komt opzoeken. Wij hebben jou in het verleden meerdere malen herplaatst en vaak aangesproken op jouw gedrag, het effect daarvan op jouw collega's en de noodzaak om dit aan te passen. Jouw gedrag wijzigt niet en medewerkers voelen zich echt onveilig door jouw gedrag en aanwezigheid. Je schroomt zelfs niet om onze oudste medewerker van 72 jaar het moeilijk te maken. Deze heeft jou gevraagd om een pallet voor hem uit de stelling halen. Jij reageerde zeer boos op zijn verzoek en gaf aan dit niet te willen doen. Daarop heeft deze medewerker zelf het pallet gepakt. Daarna heb jij de hele werkplek van deze medewerker bezet met pallets. Medewerker kon niet bij zijn werkplek komen, en moest eerst alle pallets weghalen. Dit is denigrerend gedrag en is volstrekt onacceptabel.*

*Voor ons is de maat inmiddels vol. Jouw gedrag jaagt zeer schaarse echte vakmensen weg: collega's geven aan hun baan te zullen opzeggen als deze situatie voortduurt. Jouw gedrag brengt de toekomst van ons bedrijf in gevaar. Wij zijn bezorgd om ons personeel, en moeten zorgen voor een veilig werkomgeving.*

*(...)*

*Reeds in 2018 waren wij in gesprek om de arbeidsrelatie te beëindigen. Voor ons is de werksituatie definitief onhoudbaar en wij willen op korte termijn tot een oplossing komen. Wij willen tot een beëindiging komen van jouw dienstverband met wederzijds goedvinden. (...)"*

2.12. Op 15 mei 2020 heeft [verzoekster] een verzoekschrift ingediend met het verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### **3 Het verzoek en het voorwaardelijk tegenverzoek**

- 3.1. [verzoekster] heeft de kantonrechter verzocht om, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:
- primair: de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen van [verweerder] (e-grond);
  - subsidiair: de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (d-grond);
  - meer subsidiair: de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een combinatie van omstandigheden genoemd in het primaire en subsidiaire verzoek (i-grond);
  - bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de duur gelegen tussen de ontvangst

van het verzoekschrift en de dagtekening van de ontbindingsbeschikking;

- [verweerder] te veroordelen tot betaling van de proceskosten.

3.2. [verweerder] heeft de feiten en omstandigheden die [verzoekster] ten grondslag legt aan het verzoek tot ontbinding gemotiveerd betwist. Ook is er volgens [verweerder] sprake van een opzegverbod. Hij verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet te ontbinden. Indien de kantonrechter toch tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgaat, dient aan [verweerder] niet alleen de transitievergoeding maar ook een billijke vergoeding worden toegekend omdat [verzoekster] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

#### **4 De beoordeling**

4.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. In geval van ontbinding moet ook worden beoordeeld of aan [verweerder] een vergoeding dient te worden toegekend.

4.2. Vooropgesteld wordt, dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan.

4.3. [verzoekster] heeft primair gesteld dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden vanwege verwijtbaar handelen (e-grond), subsidiair omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair doet zij een beroep op de cumulatiegrond (i-grond). Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door [verzoekster] in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Daartoe wordt het volgende overwogen.

*(Ernstig) verwijtbaar handelen*

4.4. Onder een redelijke grond voor ontbinding wordt onder andere verstaan verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:699 lid 3 onder- deel e BW). In het ontslagrecht geldt in het algemeen als uitgangspunt dat, indien een werkgever niet tevreden is over (bepaalde aspecten van) het functioneren van de werknemer, hij dat duidelijk kenbaar moet maken aan de werknemer en hem in de gelegenheid moet stellen zijn gedrag/functioneren aan te passen. Dit uitgangspunt lijdt slechts uitzondering in gevallen waarin het gedrag van de werknemer zodanig is dat van de werkgever voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet kan worden gevergd. Die uitzondering is in het onderhavige geval niet aan de orde.

4.5. [verzoekster] legt aan haar primaire verzoek ten grondslag dat [verweerder] gedurende een lange periode zeer onaanvaardbaar gedrag vertoont. Het gaat dan om bedreigen, intimideren en pesten van collega's. Hoewel [verweerder] diverse malen, zowel mondeling als schriftelijk, is aangesproken op zijn gedrag, heeft dit niet tot een verbetering geleid. [verzoekster] heeft om de situatie te verbeteren [verweerder] meerdere malen overgeplaatst naar een andere afdeling, maar ook dat heeft niet geholpen. Zelfs op de afdeling Slijperij, waar [verweerder] zeer zelfstandig kan werken, zijn er problemen met collega's ontstaan. Collega's geven aan dat zij niet meer met [verweerder] willen samenwerken en dat zij een andere baan moeten gaan zoeken als de situatie niet wordt opgelost. Daarnaast stelt [verzoekster] zich op het standpunt dat de houding van [verweerder] omtrent de regresvordering die [verzoekster] mogelijk heeft op de bestuurder van de auto die [verweerder] heeft aangereden, verwijtbaar is. [verweerder] heeft immers ondanks

herhaalde verzoeken van [verzoekster] en SRK geen informatie en/of stukken verstrekt, en dat is in strijd met het goed werknemerschap.

4.6. [verweerder] heeft de feiten en omstandigheden die [verzoekster] ten grondslag legt aan het verzoek tot ontbinding gemotiveerd betwist. [verweerder] voert aan dat [verzoekster] haar stellingen over de gedragingen van [verweerder] onvoldoende heeft onderbouwd en dat de zes overgelegde verklaringen van collega's onbruikbaar zijn. Van de incidenten die [verzoekster] tot de overplaatsingen van [verweerder] hebben gebracht, kan [verweerder] geen verwijt worden gemaakt en zij rechtvaardigen geenszins een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Van de verklaringen die [verzoekster] ter onderbouwing van haar verzoeken heeft overgelegd vraagt [verweerder] zich ten eerste af of deze wel daadwerkelijk zijn opgesteld door zijn collega's. Vijf van de zes verklaringen zijn namelijk niet ondertekend en er is ook geen (achter)naam bekend gemaakt. Als dat wel moet worden aangenomen dan wijst [verweerder] erop dat deze verklaringen zijn opgemaakt geruime tijd na de vermeende gebeurtenissen. Bovendien zijn ze opgesteld op verzoek van [verzoekster] door werknemers die afhankelijk zijn van haar. Daarom zet [verweerder] vraagtekens bij de betrouwbaarheid van deze verklaringen. Daarbij komt ook nog dat vier van de zes verklaringen geen representatief beeld geven van (de gedragingen van) [verweerder] , omdat die vier werknemers aangeven niet met [verweerder] te hebben samengewerkt. Primair stelt [verweerder] zich op het standpunt dat de verklaringen onbruikbaar zijn en subsidiair dienen deze collega's als getuige onder ede te worden gehoord. Tot slot stelt [verweerder] zich in dit verband op het standpunt dat de incidenten en gedragingen van [verweerder] die de collega's beschrijven niet van dien aard zijn dat zij kunnen leiden tot de conclusie dat [verweerder] zich verwijtbaar heeft gedragen. Hetgeen [verzoekster] naar voren heeft gebracht over de regresvordering levert volgens [verweerder] evenmin een verwijtbare gedraging van hem op. [verweerder] heeft de informatie waarover hij beschikte immers doorgegeven.

4.7. De kantonrechter stelt vast dat [verzoekster] de klachten en de incidenten die zij ten grondslag heeft gelegd aan het ontbindingsverzoek niet of nauwelijks heeft gedocumenteerd. Naast de brieven van [A] van 8 maart 2010 en 20 februari 2020 heeft zij een zestal verklaringen van werknemers overgelegd. Deze verklaringen zijn op verzoek van [verzoekster] in april 2020 opgesteld. Gelet op hetgeen [verweerder] daarover terecht naar voren heeft gebracht kan aan deze verklaringen niet de waarde worden gehecht die [verzoekster] daaraan gehecht wil zien. Bovendien kan uit deze verklaringen niet de conclusie worden getrokken dat het handelen van [verweerder] zodanig is (geweest) dat van [verzoekster] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. [verweerder] heeft wel erkend dat hij een collega aanspreekt met 'kontenbonker' en dat hij 'koekoek' zegt als hij een andere collega tegenkomt. Nu echter niet is gebleken dat [verweerder] , nadat hij op dit gedrag is aangesproken, zich wederom op deze manier jegens zijn collega's heeft uitgelaten, kan dit gedrag, wat daar verder ook van zij, geen grondslag vormen voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. [verweerder] heeft verder de in de genoemde brieven beschreven incidenten gemotiveerd weersproken. Zo heeft hij van het incident met de stapelaar een andere lezing gegeven en het is niet duidelijk geworden wat er precies is gebeurd en of [verweerder] van de aanvaring met zijn collega [F] een verwijt kan worden gemaakt. Dit geldt eveneens voor de andere door [A] genoemde incidenten en het betoog van [verzoekster] over het handelen van [verweerder] in het kader van de regresvordering. Het had daarom op de weg van [verzoekster] gelegen om haar stellingen over het verwijtbare gedrag van [verweerder] nader te onderbouwen. Zij heeft dit echter nagelaten.

Van belang is in dit verband ook dat [verzoekster] er steeds voor heeft gekozen om de ontstane wrijvingen op te lossen door [verweerder] naar een andere afdeling over te plaatsen. Van haar had echter verwacht mogen worden dat zij ook had geprobeerd om de problemen op een andere manier op te lossen, bijvoorbeeld door [verweerder] te helpen bij het verbeteren van zijn manier van communiceren en door het (geregeld) voeren van gesprekken met de betrokken personen, eventueel door het inzetten van een mediation traject. Ook dit heeft [verzoekster] nagelaten. De slotsom is dan ook dat, voor zover sprake is van verwijtbaar handelen van [verweerder] , dit

handelen niet zodanig is dat het een einde van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

#### *Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)*

- 4.8. Omdat de kantonrechter vaststelt dat geen sprake is van een voldragen e-grond, komt vervolgens de vraag aan de orde of sprake is van een voldragen g-grond. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van [verzoekster] niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst met [verweerder] te laten voortduren. De kantonrechter is als volgt tot dit oordeel gekomen.
- 4.9. Bij een beroep op een verstoorde arbeidsverhouding als ontbindingsgrond dient beoordeeld te worden of er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, die van dien aard is dat van de werkgever in redelijkheid niet langer te vergen is dat hij het dienstverband continueert (Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 46). De kantonrechter moet als eerste aan de hand van gesubstantieerde feiten en omstandigheden kunnen vaststellen dát er sprake van een zodanig zware en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding is dat geen objectiveerbare termen aanwezig zijn om aan te nemen dat deze arbeidsverhouding kan worden voortgezet. Vervolgens moet de kantonrechter blijken dat de werkgever zich reëel, redelijk en concreet heeft ingespannen om de (vermeende) verstoring van de arbeidsverhouding te herstellen, maar dat deze inspanning, de werknemer toerekenbaar, geen resultaat opgeleverd heeft.
- 4.10. Aan haar subsidiaire verzoek legt [verzoekster] ten grondslag dat door het verwijtbare gedrag van [verweerder] de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. Het vertrouwen in [verweerder] en een goede samenwerking is volledig komen te vervallen en werknemers geven aan dat zij een andere baan zullen zoeken, omdat zij de situatie met [verweerder] niet langer aankunnen. [verzoekster] heeft [verweerder] meerdere malen aangesproken op zijn gedrag, maar gebleken is dat hij niet tot enige zelfreflectie in staat is. Integendeel, [verweerder] heeft zich meerdere malen - kort nadat hij is aangesproken op zijn gedrag - ziekgemeld. De verhouding tussen [verzoekster] en [verweerder] is dusdanig verstoord geraakt dat een verdere samenwerking niet meer reëel is.
- 4.11. [verweerder] meent terecht dat ook het verzoek tot ontbinding op de g-grond moet worden afgewezen, omdat [verzoekster] zich onvoldoende heeft ingespannen om de vermeende verstoorde arbeidsrelatie te herstellen. In plaats van de ontstane wrijving op te lossen door het aangaan van het gesprek met de desbetreffende collega's of een mediation traject te starten, koos [verzoekster] ervoor om [verweerder] telkens weer over te plaatsen naar een andere afdeling. Het had van [verzoekster] verwacht mogen worden dat zij een concreet plan en tijdspad had opgesteld om de wijze van communiceren te verbeteren. Dat [verweerder] zich ten onrechte zou hebben ziekgemeld en dat doordoor een verbetering van de arbeidsverhouding is uitgebleven, is niet gebleken.

#### *Combinatiegrond (i-grond)*

- 4.12. [verzoekster] verzoekt tot slot om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een combinatie van omstandigheden genoemd in bovenstaande gronden. Aan dit verzoek legt [verzoekster] ten grondslag dat de houding en het verwijtbare gedrag van [verweerder] tegenover collega's heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding. Er is geen enkel draagvlak meer voor [verweerder] binnen [verzoekster]. De aangevoerde gronden zijn in samenhang toereikend voor toewijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
- 4.13. Voor wat betreft de i-grond overweegt de kantonrechter dat de cumulatiegrond bedoeld is voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevegd kan worden, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkele ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen. De enkele stelling van [verzoekster] dat sprake is van een



combinatie van verwijtbaar handelen of nalaten op basis van de e-grond en een door toedoen van [verweerder] ontstane verstoorde arbeidsverhouding is daartoe onvoldoende, terwijl bovendien uit het voorgaande blijkt dat geen van de afzonderlijke ontslaggronden (bijna) voldragen zijn. Ook het verzoek tot ontbinding op de i-grond wordt daarom afgewezen.

#### *Conclusie*

4.14. De eindconclusie is dat de kantonrechter het verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal afwijzen. De voorwaardelijke tegenverzoeken behoeven daarom geen bespreking meer.

#### *De proceskosten*

4.15. Omdat [verzoekster] geen gelijk heeft gekregen zal zij worden veroordeeld in de proceskosten van [verweerder] . Deze kosten worden begroot op € 480 (2 punten x tarief € 240) aan salaris gemachtigde.

## **5 De beslissing**

De kantonrechter:

- 5.1. wijst de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst af;
- 5.2. veroordeelt [verzoekster] in de proceskosten aan de zijde van [verweerder] , tot deze beschikking begroot op € 480;
- 5.3. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. E.M. de Stigter, kantonrechter, en is in het openbaar uitgesproken op 2 november 2020.