

ECLI:NL:RBNHO:2020:1036

Instantie Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak 17-02-2020

Datum publicatie 20-02-2020

Zaaknummer 8272135

Rechtsgebieden Civiel recht

Bijzondere kenmerken Beschikking

Inhoudsindicatie

Niet gebleken van verwijtbaar handelen, disfunctioneren en ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ook beroep op cumulatiegrond slaagt niet. Deze grond is niet afzonderlijk toegelicht. Bovendien geen bijna voldragen ontslaggrond.

Vindplaatsen Rechtspraak.nl

Uitspraak

RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Handel, Kanton en Bewind

locatie Alkmaar

Zaaknr./reptr.: 8272135 \ AO VERZ 20-4

Uitspraakdatum: 17 februari 2020

Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

de besloten vennootschap CROWN Verpakking Nederland B.V.

gevestigd te Hoorn

verzoekende partij

verder te noemen: Crown

gemachtigde: mr. R.G. Prakke

tegen

[verweerder]

wonende te [woonplaats]

verwerende partij

verder te noemen: [verweerder]

gemachtigde: mr. J.K. den Haan

1 Het procesverloop

- 1.1. Crown heeft een verzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. [verweerder] heeft een verweerschrift en een tegenverzoek ingediend.
- 1.2. Op 27 januari 2020 heeft een zitting plaatsgevonden. De zaak is behandeld gezamenlijk met een vordering van [verweerder] in kort geding (zaaknummer 8204872 KG EXPL 19-155). Partijen hebben daar hun standpunten toegelicht en vragen beantwoord. De griffier heeft daarvan aantekeningen gemaakt. Crown heeft ook pleitaantekeningen overgelegd. Vóór de zitting heeft Crown bij faxbericht van 23 januari 2020 het petitum van het verzoekschrift aangevuld.

2 De feiten

- 2.1. [verweerder] , geboren op [geboortedag] 1973, is sinds 30 augustus 2004 in dienst bij Crown. De functie van [verweerder] is teamleider met een salaris van € 3.498,00 bruto per maand en een ploegentoeslag van € 629,64 per maand. [verweerder] werkt in ploegendienst en is in zijn functie eindverantwoordelijk en aanspreekpunt voor de productielijnen van Crown (waarop (spuit)bussen worden geproduceerd).
- 2.2. Crown is onderdeel van Crown Holdings, Inc., een van de grootste en wereldwijd opererende verpakkingsbedrijven.
- 2.3. Wegens sluiting van de vestiging in Mijdrecht verricht [verweerder] zijn werkzaamheden vanaf 1 januari 2018 vanuit Hoorn.
- 2.4. In het personeelsdossier van [verweerder] zitten zes aantekeningen uit 2009 en 2010 van toenmalige leidinggevenden van [verweerder] over onder andere de (agressieve) wijze van communiceren en zijn gedrag en houding op de werkvloer. Ook is er een aantekening uit 2015 over een telefoongesprek met de politie waarin werd verzocht om het telefoonnummer van [verweerder] aan zijn personeelsdossier toegevoegd.
- 2.5. Op 19 april 2018 heeft Crown een officiële schriftelijke waarschuwing aan [verweerder] gegeven wegens ongeoorloofde afwezigheid tijdens een nachtdienst en heeft zij [verweerder] erop gewezen dat hij bij herhaling of andere vormen van ongeoorloofd gedrag rechtspositionele maatregelen riskeert.
- 2.6. Op 13 februari 2019 heeft Hoffmann Bedrijfsrecherche een offerte doen toekomen aan Crown. Daarin staat onder andere: *"Het afgelopen jaar is veelvuldig voorgekomen dat klanten door Crown geleverde bussen terugstuurden omdat er sprake was van zogenaamde micro lekkage. Over 2018 heeft dit een schadebedrag opgeleverd van ruim € 300.000,-. U heeft dit nader geanalyseerd en hierbij is naar voren gekomen dat hier zeer waarschijnlijk sprake is van sabotage. Dit laatste is versterkt door informatie van de ondernemingsraad. Deze heeft aangegeven dat een zogenaamde klokkenluider zich heeft gemeld en informatie heeft verschaft over sabotage."*
- 2.7. Bij brief van 6 maart 2019 van Crown heeft [verweerder] opnieuw een officiële schriftelijke waarschuwing ontvangen naar aanleiding van agressief en dreigend gedrag en heeft Crown aan [verweerder] meegedeeld dat bij herhaling of andere vormen van ongeoorloofd gedrag niet zal worden geaarzeld de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het bijbehorende gespreksverslag heeft [verweerder] niet voor akkoord getekend.
- 2.8. Tijdens een dienst van [verweerder] op 16 oktober 2019 heeft [verweerder] vier pallets met bussen apart laten zetten. In een daarop volgende dienst is vastgesteld dat elf pallets lekke bussen bevatten. Dit betreft ongeveer 12.000 bussen.
- 2.9. Op 21 oktober 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen Crown en [verweerder] over de elf afgekeurde pallets. [verweerder] heeft tijdens dat gesprek gezegd dat hij er met zijn hoofd niet bij was, omdat hij bezig was met de discussie over de reiskostenvergoeding. Crown heeft

vervolgens aan [verweerder] laten weten dat zij onderzoek zal doen "naar een aantal andere zaken die boven tafel zijn gekomen" en dat [verweerder] tot die tijd is geschorst, in het belang van de veiligheid en continuïteit van het bedrijf.

- 2.10. Bij brief van 24 oktober 2020 heeft Crown aan [verweerder] bericht dat het onderzoek nog niet is afgerond en de schorsing nog van kracht is.
- 2.11. Op 30 oktober 2019 heeft [verweerder] zich ziekgemeld.
- 2.12. Op 6 november 2019 heeft een bespreking plaatsgevonden tussen Crown en [verweerder] . Dit gesprek heeft niet tot een oplossing van het geschil geleid.
- 2.13. Op 12 november 2019 heeft [verweerder] zich hersteld gemeld.
- 2.14. In het dossier bevinden zich anonieme verklaringen van twee medewerkers van Crown en een verklaring van leidinggevende [----]
- 2.15. In de anonieme verklaring van 25 oktober 2019 staat dat [verweerder] een defect aan een machine oploste, maar dat kort daarna een lasdraad van een lasmachine brak. [verweerder] paste eerst de seamer hoogte van de machine aan zonder de waarde te bepalen en plaatste vervolgens de lasdraad terug: "Toen hij bijna klaar was met het plaatsen van de draag, pauzeerde hij even en knipte bewust de draad door met een tang en verliet vervolgens direct de plek." De volgende ploeg werd daardoor geconfronteerd met een vertraagde opstart.
- 2.16. [----] heeft op 22 november 2019 verklaard dat hij op zijn eerste werkdag (29 juli 2019) door een medewerker werd geïnformeerd over sabotage op de productielijn ("*cutting of the copper wire used in the welding process*"). Dit betreft het incident waarover op 25 oktober 2019 anoniem is verklaard.
- 2.17. In de anonieme verklaring van 15 november 2019 staat dat [verweerder] tijdens een dienst van 15 op 16 maart 2019 mopperde en met een sleutel hamerde op een poedermachine, dat [verweerder] een schroef extreem vast had gedraaid in een aanzuigbuis waardoor deze verstopt raakte, dat er ook daarna onverklaarbare problemen waren met de poedermachine, dat [verweerder] ondanks een volle bak met lekke bussen opdracht gaf door te draaien en daarbij zei "dat ze dat toch zo willen" en dat [verweerder] twee keer de koeling van de lasmachine uitzette en daarbij een "ssst" teken maakte.
- 2.18. De schorsing is niet opgeheven en [verweerder] heeft sinds 21 oktober 2019 niet gewerkt. Na verkregen toestemming op 4 december 2019 heeft [verweerder] Crown in kort geding gedagvaard en - kort gezegd - wedertewerkstelling gevorderd. Op 15 januari 2020 heeft Crown onderhavig verzoek ingediend.

3 Het verzoek

- 3.1. Crown verzoekt de arbeidsovereenkomst met [verweerder] te ontbinden, primair vanwege - kort gezegd - verwijtbaar handelen (de e-grond). Als ontbinding op die grond niet wordt toegewezen, wordt verzocht om ontbinding wegens disfunctioneren (de d-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond) of een combinatie van omstandigheden die zodanig zijn dat van Crown redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (de i-grond). Crown verzoekt daarbij te bepalen dat [verweerder] geen recht heeft op een transitievergoeding en geen rekening te houden met de wettelijke opzegtermijn.
- 3.2. Crown heeft daaraan in het verzoekschrift het volgende ten grondslag gelegd. Toenmalige plantmanagers van Crown hebben [verweerder] in 2009 en 2010 aangesproken op zijn negatieve en onacceptabele gedrag en hiervan een schriftelijke aantekening gemaakt voor het personeelsdossier. Bij brieven van 19 april 2018 en 6 maart 2019 is [verweerder] officieel gewaarschuwd naar aanleiding van onaanvaardbaar gedrag en zijn houding op de werkvloer. In beide brieven is [verweerder] erop gewezen dat bij herhaling van dergelijk onacceptabel gedrag een beëindiging van de arbeidsovereenkomst een consequentie zal kunnen zijn. Op 16 oktober 2019 heeft [verweerder] zich opnieuw schuldig gemaakt aan onacceptabel gedrag. In een dienst van [verweerder] zijn elf pallets met lekke bussen afgekeurd. Crown had hierdoor, indien deze

bussen waren geleverd aan SC Johnson, haar belangrijkste klant kunnen verliezen. [verweerder] heeft hiervan geen melding gemaakt in het dagrapport. Hierover heeft op 21 oktober 2019 een gesprek plaatsgevonden. [verweerder] heeft tijdens dit gesprek gezegd dat hij er met zijn hoofd niet bij was vanwege een discussie over de reiskostenvergoeding. Crown heeft [verweerder] vervolgens geschorst in afwachting van een nader onderzoek. Tijdens dit onderzoek heeft zich een medewerker gemeld bij Crown die vertelde dat sprake was van sabotage door [verweerder]. Eerder, in januari 2019, heeft zich ook een medewerker gemeld bij (de ondernemingsraad van) Crown met een lijst met diverse constatering en foto's. Dit was toen aanleiding voor Crown om Hoffmann Bedrijfsrecherche in te schakelen. Deze heeft een verkennend onderzoek gedaan en een offerte uitgebracht, maar Crown heeft besloten af te zien van een onderzoek door Hoffmann. Omdat [verweerder] zich gedurende een lange periode bij herhaling schuldig heeft gemaakt aan ontoelaatbare gedragingen, in het bijzonder zich herhaaldelijk schuldig heeft gemaakt aan sabotagehandelingen aan de productielijn, is er sprake van verwijtbaar handelen en moet de arbeidsovereenkomst om die reden worden ontbonden. Mocht daarvoor onvoldoende grond zijn, dan dient ontbinding te volgen op één van de andere hierboven genoemde gronden.

4 Het verweer en het tegenverzoek

- 4.1. [verweerder] heeft zich gemotiveerd tegen het verzoek verweerd en geconcludeerd dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. [verweerder] betwist dat hij verwijtbaar heeft gehandeld. Hij heeft de notities in het personeelsdossier nooit gezien. Crown zag kennelijk geen noodzaak deze te delen met [verweerder] of hem ter zake te waarschuwen. [verweerder] heeft zich ook nooit schuldig gemaakt aan sabotage. Integendeel, hij is verantwoordelijk voor meerdere productierecords. De gestelde sabotage wordt door Crown slechts onderbouwd met suggesties, anonieme verklaringen, een verklaring van horen zeggen en feitelijke onjuistheden. Er is geen enkel verband te leggen tussen de aanwezigheid van [verweerder] en eventuele productiefouten. Ten aanzien van de productie van bussen met een micro lekkage op 16 oktober 2019 in het bijzonder betwist [verweerder] dat sprake was van verwijtbaar handelen. Hij heeft gehandeld overeenkomstig wat er van hem in zijn functie werd verwacht door vier pallets te verwijzen naar de HFI (Hold For Inspection) en aantekening te (laten) maken in het dagrapport. De leidinggevende en medewerker van de afdeling kwaliteit waren, gezien het tijdstip, al naar huis, zodat [verweerder] daarbij geen melding kon doen. Daarbij wijst [verweerder] erop dat de bussen niet bestemd waren voor SC Johnson, maar een andere klant van Crown. Verder stelt [verweerder] dat het niet mogelijk is om de machine zo te manipuleren dat daar zoveel lekke bussen uit komen die niettemin de lekcontrole door komen. Overigens wijst [verweerder] erop dat storingen in de productielijnen of lekkages nooit onverklaarbaar zijn en altijd via een code te herleiden zijn naar een dienst, ploeg of individuele medewerker. [verweerder] betwist ook dat sprake is van disfunctioneren. Hij is nimmer deugdelijk op zijn functioneren aangesproken en er is geen verbeterplan opgesteld of anderszins werk gemaakt van verbetering. Ook zijn er nooit functioneringsgesprekken met hem gevoerd. De twee officiële waarschuwingen hebben geen betrekking op wat [verweerder] nu wordt verweten. Verder betwist [verweerder] dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. [verweerder] wil graag zijn werkzaamheden hervatten en voelt nog steeds een sterke verbinding met Crown. Hij heeft nog steeds veelvuldig contact met collega's. Daarbij is er geen sprake van verwijtbaar handelen, zodat Crown niet op grond daarvan haar vertrouwen in [verweerder] kan hebben verloren. Tot slot heeft [verweerder] gelet op zijn persoonlijke en financiële omstandigheden groot belang bij het behoud van zijn baan.
- 4.2. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt [verweerder] om toekenning van een billijke vergoeding. Verder wordt bij wijze van tegenverzoek verzocht om Crown te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding.

5 De beoordeling

het verzoek

- 5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.
- 5.2. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden als daar een redelijke grond voor is. In de wet, het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW), is bepaald wat een redelijke grond is (artikel 7:669 lid 3 BW). Ook is voor ontbinding vereist dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt (artikel 7:669 lid 1 BW).
- 5.3. Crown voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding (primair) is gelegen in verwijtbaar handelen van [verweerder] en (subsidiar) disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding en een combinatie van deze gronden. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Crown in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Daartoe wordt het volgende overwogen.
e-grond: verwijtbaar handelen
- 5.4. 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. Dit is de zogenoemde e-grond (artikel 7:669 lid 3, onderdeel e, BW). Volgens Crown bestaat het verwijtbaar handelen van [verweerder] uit de ontoelaatbare gedragingen van [verweerder] gedurende een lange periode. Ter zitting heeft Crown desgevraagd verduidelijkt dat het verwijtbaar handelen in de eerste plaats ziet op aantoonbare sabotagehandelingen in januari, maart en juli 2019 en in de tweede plaats op niet adequaat handelen op 16 oktober 2019, in combinatie met de twee eerdere officiële waarschuwingen.
- 5.5. Het verwijt dat [verweerder] zich schuldig heeft gemaakt aan sabotage vormt een zeer ernstige beschuldiging die Crown naar het oordeel van de kantonrechter niet hard heeft weten te maken. Van Crown had mogen worden verwacht dat zij bij een dergelijke beschuldiging op zorgvuldige wijze een gedegen, controleerbaar en zoveel mogelijk onafhankelijk onderzoek zou (laten) verrichten, met inachtneming van wederhoor, maar dat heeft zij niet gedaan. [verweerder] heeft terecht aangevoerd dat een verband tussen de productiefouten en de aanwezigheid van [verweerder] ontbreekt, althans door Crown niet is aangetoond.
- 5.6. Zo heeft Crown gesteld dat zij vanaf augustus 2018 grote klachten ontving van SC Johnson, maar daarover heeft [verweerder] onweersproken verklaard dat hij toen en een groot deel van 2018 wegens ziekte niet of slechts beperkt aanwezig was. Ook heeft Crown (in algemene zin) gesteld dat sprake was van onverklaarbare storingen, maar heeft zij nagelaten te onderbouwen om wat voor storingen het gaat en waarom een verband kan worden gelegd met de aanwezigheid en het handelen van [verweerder]. Concrete informatie over de bewuste storingen, de oorzaak daarvan en het verband met [verweerder] ontbreekt.
- 5.7. Verder heeft Crown gesteld dat naar aanleiding van een melding bij de ondernemingsraad in januari 2019 over sabotage door [verweerder] Hoffmann Bedrijfsrecherche is gevraagd een onderzoek te doen. Uit de overgelegde stukken blijkt dit echter niet. De bewuste melding bevindt zich niet onder de stukken en uit de overgelegde offerte van Hoffmann Bedrijfsrecherche blijkt niet meer dan dat er in 2018 veelvuldig microlekkage voorkwam, dat er volgens Crown zeer waarschijnlijk sprake is van sabotage en dat Hoffmann Bedrijfsrecherche zal onderzoeken wie verantwoordelijk is voor de vermeende sabotage. Dat er in januari 2019 (of de periode daarvoor) daadwerkelijk sprake was van sabotage en dat [verweerder] daarvoor verantwoordelijk was, blijkt dus niet uit dit rapport. Het beoogde onderzoek is immers nooit uitgevoerd. Dat blijkt evenmin uit de overgelegde foto's, nu niet duidelijk is wanneer deze foto's zijn genomen en wat daarop exact te zien is en - vooral - geen verband is te leggen tussen [verweerder] en wat er te zien zou zijn op de foto's.
- 5.8. De twee door Crown overgelegde anonieme verklaringen hebben betrekking op door hen waargenomen gedragingen van [verweerder] in maart en juli 2019 en zien niet op januari 2019 (of

de periode daarvoor). Verder zijn deze verklaringen anoniem en ontbreekt ieder ondersteunend bewijs, zodat de inhoud van de verklaringen niet controleerbaar is. De verklaring van [----] is niet van toegevoegde waarde, omdat dit slechts een herhaling betreft van hetgeen hij van de betreffende anonieme medewerker heeft vernomen en niet een eigen waarneming. Bovendien mag bij een beschuldiging als de onderhavige, waaraan Crown verstrekkinge gevolgen verbindt, een zwaarwegende reden worden verwacht voor het inbrengen van anonieme verklaringen. Daarvan is onvoldoende gebleken. [verweerder] heeft de inhoud van de verklaring van 25 oktober 2019 (over het incident in juli 2019) op zichzelf genomen niet betwist, maar heeft hij ter zitting een voldoende overtuigende verklaring gegeven voor het doorknippen van de lasdraad. Op zichzelf genomen levert dit onvoldoende grond op voor de conclusie dat sprake was van sabotage. De verklaring van plantmanager [xxx] heeft tot slot geen zelfstandige waarde, nu dit slechts een algemeen relaas betreft ter toelichting op de ingebrachte stukken en geen eigen waarneming van sabotage of ander verwijtbaar handelen betreft.

5.9. Crown heeft [verweerder] met betrekking tot het voorval op 16 oktober 2019 niet (langer) moedwillig handelen of sabotage verweten, mede omdat het lastig is om de oorzaak van de vastgestelde microlekkage te achterhalen. Crown verwijt [verweerder] echter dat hij de microlekkage te laat heeft gesignaleerd, waardoor uiteindelijk elf pallets met bussen zijn afgekeurd, en dat hij daarvan geen melding heeft gemaakt in het dagrapport. Crown heeft dit alleen gebaseerd op de verklaring die van [verweerder] voor het voorval heeft gegeven, te weten dat hij er met zijn hoofd niet bij was gezien de discussie over de reiskostenvergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter levert dit onvoldoende grond voor verwijtbaar handelen op. Weliswaar is [verweerder] in zijn functie (eind)verantwoordelijk voor de productielijn, maar niet alleen hij, ook een medewerker van Crown bij de waterbak, heeft de productiefout blijkbaar niet eerder geconstateerd. Bovendien heeft [verweerder] ter zitting verklaard dat hij de productiefout niet eerder had gesignaleerd, indien de reiskostenvergoeding geen rol had gespeeld, nu hij ook afhankelijk is van de medewerker die bij de waterbak staat. Crown heeft vervolgens onvoldoende onderbouwd dat [verweerder] anders had moeten en kunnen handelen waardoor eerder de microlekkage zou zijn geconstateerd. Verder staat als onbetwist vast dat [verweerder] na signalering van de lekkage direct actie heeft ondernomen door vier pallets conform het protocol te verwijzen naar de HFI. De stelling van Crown dat [verweerder] hiervan geen melding heeft gemaakt in het dagrapport heeft [verweerder] gemotiveerd betwist. Volgens [verweerder] was hij druk bezig met het verhelpen van de storing en heeft hij daarom aan een trainee gevraagd dit vast te leggen in het dagrapport. Crown heeft hier onvoldoende tegenin gebracht. Zo heeft Crown het bewuste dagrapport niet in procedure gebracht, zodat de juistheid van haar stelling niet kan worden gecontroleerd. Daar komt bij dat [xxx] ter zitting desgevraagd heeft verklaard dat het dagrapport inderdaad het getal "4" in combinatie met de vermelding "HFI" bevat, wat zou betekenen dat er vier pallets voor inspectie aan de kant zijn gezet. Dat dit later aan het dagrapport zou zijn toegevoegd, is enkel een suggestie, zonder feitelijke onderbouwing, zodat de kantonrechter daaraan voorbij gaat. Van verwijtbaar handelen is dan ook niet gebleken, zodat ook de eerdere waarschuwingsbrieven – die overigens zien op een geheel ander verwijt – geen gewicht in de schaal kunnen leggen.

5.10. Er is dan ook geen reden om de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen te ontbinden.

d-grond: onvoldoende functioneren

5.11. Voor ontbinding op de zogenaamde d-grond (artikel 7:669 lid 3, onderdeel d, BW) is vereist dat de werkgever de werknemer van de ongeschiktheid tijdig in kennis heeft gesteld en dat de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Ook is vereist dat de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer.

5.12. Bij de beoordeling of de werknemer voldoende in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren, gaat het erom of de werkgever daarvoor aan de werknemer serieus en reëel gelegenheid heeft geboden (zie de uitspraak van de Hoge Raad van 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:933 (Ecofys)). Welke hulp, ondersteuning en begeleiding in een concreet geval

van de werkgever mag worden verwacht ter verbetering van het functioneren van de werknemer, en op welke wijze een en ander moet worden vastgelegd, hangt af van de omstandigheden van het geval. Daarbij kunnen onder meer een rol spelen de aard, de inhoud en het niveau van de functie, de bij de werknemer aanwezige opleiding en ervaring, de aard en mate van ongeschiktheid van de werknemer, en de duur van het onvoldoende functioneren vanaf het moment dat de werknemer daarvan op de hoogte is gesteld. Verder kan van belang zijn de duur van het dienstverband, wat er in het verleden al is ondernomen ter verbetering van het functioneren, de mate waarin de werknemer openstaat voor kritiek en zich inzet voor verbetering, en de aard en omvang van het bedrijf van de werkgever.

- 5.13. [verweerder] is volgens Crown ongeschikt voor het vervullen van zijn functie, omdat hij diverse regels heeft geschonden en ondanks diverse waarschuwingen is gebleken dat hij niet in staat is op adequate wijze te functioneren. Ook is [verweerder] ongeschikt voor de functie gelet op zijn wijze van communiceren en bejegening van zijn leidinggevenden en zijn collega's op de werkvloer. [verweerder] heeft na 2017 voldoende gelegenheid gehad zijn functioneren te verbeteren en zich aan de regels te houden, maar heeft dit niet gedaan. Daarbij heeft [verweerder] zich schuldig gemaakt aan sabotagehandelingen aan de productielijn waarvoor hij als teamleider verantwoordelijk was. Ook dat maakt [verweerder] ongeschikt voor de functie.
- 5.14. De kantonrechter stelt voorop dat anders dan twee waarschuwingsbrieven geen officiële documentatie beschikbaar is waaruit kan worden afgeleid dat sprake is van disfunctioneren van [verweerder]. Kennelijk zagen de gedragingen van [verweerder] in 2009 en 2010 voor Crown geen aanleiding voor verdere actie of bespreking tijdens functioneringsgesprekken. Voor zover de gestelde gedragingen van [verweerder] moeten worden gekwalificeerd als disfunctioneren – tussen partijen staat niet ter discussie dat [verweerder] een deskundige werknemer is – zijn de aantekeningen in het personeelsdossier die inmiddels (bijna) tien jaar oud zijn eenzijdig opgesteld, heeft daarvan geen wederhoor plaatsgevonden en is daar nooit iets mee gedaan. Van kritiek op de wijze van communiceren en de bejegening door [verweerder] is onvoldoende gebleken. Van Crown had mogen worden verwacht dat zij dit middels dossiervorming aan [verweerder] concreet kenbaar had gemaakt en hem in de gelegenheid had gesteld om zijn gedrag te verbeteren. Dat heeft Crown niet gedaan. Er heeft geen enkele dossiervorming plaatsgevonden. Functioneringsgesprekken hebben nooit plaatsgevonden. Dat [verweerder] tijdens zijn dienst op 16 oktober 2019 de microlekkage eerder had moeten en kunnen constateren, is betwist en zoals hierboven overwogen is niet komen vast te staan dat [verweerder] zich schuldig heeft gemaakt aan sabotagehandelingen dan wel anderszins verwijtbaar heeft gehandeld. Het enkele feit dat Crown [verweerder] tweemaal officieel heeft gewaarschuwd, is onvoldoende om te komen tot een ontbinding wegens disfunctioneren.
- 5.15. De conclusie is dan ook dat niet is komen vast te staan dat [verweerder] ongeschikt is voor zijn functie. Bovendien – voor zover daarvan wel sprake zou zijn – is [verweerder] niet in kennis gesteld van ongeschiktheid voor zijn functie en is vervolgens geen sprake geweest van enig verbetertraject. Dit betekent dat van een voldragen d-grond geen sprake kan zijn.
g-grond: verstoorde arbeidsverhouding
- 5.16. Crown voert meer subsidiair aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit is de zogenoemde g-grond (artikel 7:669 lid 3, onderdeel g, BW). Dat een verstoring van de arbeidsverhouding (grotendeels) aan de werkgever is te wijten, hoeft niet in de weg te staan aan ontbinding (zie de uitspraak van de Hoge Raad van 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218 (Servicenow Nederland)). Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Crown gestelde feiten en omstandigheden onvoldoende grond op om aan te nemen dat sprake was van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat niet van haar kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het volgende wordt hierover overwogen.
- 5.17. Crown stelt terecht dat ook in het geval van een eenzijdig ervaren verstoring van de arbeidsverhouding, het zo kan zijn dat van een werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsverhouding te laten voortduren. Het verzoek van Crown om de arbeidsovereenkomst te

ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding hangt echter direct en onlosmakelijk samen met de door Crown gestelde verwijtbare gedragingen en het gestelde disfunctioneren van [verweerder] . Crown heeft ter zitting ook bevestigd dat zij uiteindelijk naar aanleiding van het voorval in oktober 2019 het vertrouwen in [verweerder] is verloren. Nu hiervoor is geoordeeld dat geen sprake is van enig verwijtbaar gedrag of disfunctioneren dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan rechtvaardigen, is er ook geen aanleiding om te oordelen dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Crown redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Crown heeft geen andere feiten of omstandigheden naar voren gebracht die een dergelijke conclusie kunnen dragen. Daarbij speelt een rol dat Crown op geen enkele wijze heeft getracht de volgens haar bestaande verstoring van de arbeidsverhouding, die volgens haar is ontstaan in oktober 2019 toen [verweerder] al was geschorst, op te lossen. Dit mag echter wel van haar als werkgever worden verwacht. Dat een terugkeer op de werkvloer onmogelijk zal zijn, omdat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord, is dan ook onvoldoende gebleken. Daarbij betreft de kantonrechter dat [verweerder] ter zitting uitdrukkelijk heeft verklaard dat hij met verschillende collega's nog contact heeft en een terugkeer voor hem goed mogelijk is.

i-grond: cumulatiegrond

- 5.18. Crown heeft ook (aanvullend) verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3, onderdeel i, BW). De kantonrechter overweegt dat met deze zogenoemde cumulatiegrond wordt beoogd het ontslagstelsel te verruimen, zonder te breken met het huidige stelsel van gesloten ontslaggronden (Kamerstukken I, 2018-2019, 35 074, nr. 9, pag. 59). De cumulatiegrond is bedoeld voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkelvoudige ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen (Kamerstukken I, 2018-2019, 35 074, F, pag. 26). Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om verwijtbaar handelen van de werknemer gecombineerd met onvoldoende functioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding (Kamerstukken I, 2018-2019, 35 074, nr. 3, pag. 52). Naar het oordeel van de kantonrechter is ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de cumulatiegrond niet gerechtvaardigd. Daartoe wordt het volgende overwogen.
- 5.19. De cumulatiegrond (de i-grond) is per 1 januari 2020 toegevoegd als ontslaggrond. Op grond van het overgangsrecht is de i-grond van toepassing, nu het verzoek waarmee deze procedure is ingeleid is ontvangen na 1 januari 2020. Crown heeft echter nagelaten deze ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten en het is niet aan de kantonrechter om - wanneer iedere toelichting ontbreekt - de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt nog bij dat de kantonrechter hierboven heeft geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Om die reden is er dan ook geen grond voor het oordeel dat niet meer van Crown kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
- 5.20. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Crown zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden.
- 5.21. De proceskosten komen voor rekening van Crown, omdat zij ongelijk krijgt.

het voorwaardelijk tegenverzoek

- 5.22. Uit de beslissing op het door Crown gedane verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vloeit voort dat de voorwaarde waaronder [verweerder] het tegenverzoek heeft gedaan, niet is vervuld. Het tegenverzoek hoeft daarom niet te worden beoordeeld en er hoeft ook niet op te worden beslist.

6 De beslissing

De kantonrechter:

het verzoek

- 6.1. wijst de verzochte ontbinding af;
- 6.2. veroordeelt Crown tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van [verweerder] tot en met vandaag vaststelt op € 720,00 voor het salaris van de gemachtigde van [verweerder] ;
- 6.3. verklaart de beschikking uitvoerbaar bij voorraad.
Deze beschikking is gegeven door mr. S. Slijkhuis en op bovengenoemde datum in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier De kantonrechter