

Ontslag op basis van de 'combinatiegrond', de eerste uitspraak

Zoals ik in een eerdere bijdrage al heb aangegeven, is het sinds 1 januari 2020 (weer) mogelijk om een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter op meerdere ontslaggronden te baseren. En dan is het voor ons arbeidsrechtadvocaten altijd met smart wachten op de eerste uitspraak van de rechter in een zaak waar op meerdere ontslaggronden wordt verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Die eerste uitspraak is heel recent gekomen en geeft een goed inzicht in wat er wordt verwacht door de rechtbank als een verzoek op meerdere gronden wordt gedaan.

De casus

Werknemer is sinds 30 augustus 2004 in dienst bij Werkgever in de functie van teamleider. Werknemer werkt in ploegdienst en is in zijn functie eindverantwoordelijk en aanspreekpunt voor de productielijnen van Werkgever (waarop (spuit)bussen worden geproduceerd). Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-, e-, g- en i-grond (respectievelijk disfunctioneren, verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsverhouding en de nieuwe combinatiegrond).

Werkgever heeft dit in het verzoekschrift met de volgende feiten onderbouwd. In 2009 en 2010 is werknemer aangesproken op zijn negatieve en onacceptabele gedrag. Dit is genoteerd in zijn personeelsdossier. In 2018 en 2019 is werknemer nogmaals officieel gewaarschuwd naar aanleiding van onaanvaardbaar gedrag en zijn houding op de werkvloer. In beide brieven is werknemer erop gewezen dat bij herhaling van dergelijk onacceptabel gedrag een beëindiging van de arbeidsovereenkomst een consequentie zal kunnen zijn.

In oktober 2019 heeft werknemer zich opnieuw schuldig gemaakt aan onacceptabel gedrag. In een dienst van werknemer zijn elf pallets met lekke bussen afgekeurd, bestemd voor de belangrijkste klant van Werkgever. Werkgever had hierdoor deze klant kunnen verliezen, als deze bussen waren geleverd aan die

klant. Werknemer heeft hiervan geen melding gemaakt in het dagrapport. Hierover heeft op een paar dagen later een gesprek plaatsgevonden en Werkgever heeft werknemer vervolgens geschorst in afwachting van een nader onderzoek.

Tijdens dit onderzoek heeft een andere medewerker zich gemeld bij Werkgever die vertelde dat sprake was van bewuste sabotage door Werknemer. Eerder, in januari 2019, had een andere medewerker dit ook al gemeld bij Werkgever. Werkgever heeft toen een Bedrijfsrecherchebureau ingeschakeld om een verkennend onderzoek te doen en een offerte te laten uitbrengen. Werkgever heeft uiteindelijk besloten af te zien van een onderzoek door het bureau.

Voor Werkgever als dit alles reden om de arbeidsovereenkomst met Werknemer te willen laten ontbinden.

Oordeel van de kantonrechter

De kantonrechter heeft op basis van de aan hem voorgelegde feiten en omstandigheden alle ontslaggronden afzonderlijk beoordeeld.

Geen sprake van verwijtbaar handelen: onvoldoende controlebaar bewijs

Het verwijt dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan sa-

botage vormt een zeer ernstige beschuldiging. In een dergelijke situatie moet je als werkgever een uiterst zorgvuldig onderzoek (laten) uitvoeren, met inachtneming van wederhoor, zeker in de situatie dat een werknemer hiertegen verweer voert op basis van deugdelijke argumenten, zoals hier het geval was, maar dat is niet gebeurd. De beschuldigingen van Werkgever waren algemeen gesteld en concrete informatie over de bewuste storingen, de oorzaak daarvan en het verband met werknemer ontbreekt. De anonieme getuigenverklaringen worden niet door enige controleerbare bewijsstukken ondersteund.

Onvoldoende aangevoerd voor disfunctioneren

Ook deze ontslaggrond is door Werkgever onvoldoende aangevoerd. De kantonrechter stelt voorop dat er slechts twee waarschuwbrieven zijn waaruit kan worden afgeleid dat sprake is van disfunctioneren van werknemer. Van kritiek op de wijze van communiceren en de bejegening door werknemer is onvoldoende gebleken. Werkgever had door middel van dossiervorming aan werknemer concreet kenbaar moeten maken wat hem werd verweten en had hem in de gelegenheid moeten stellen om zijn gedrag te verbeteren. Dat heeft Werkgever niet gedaan. Er heeft geen enkele dossiervorming plaatsgevonden en ook functioneringsgesprekken hebben nooit plaatsgevonden.

Verstoorde arbeidsverhouding onvoldoende aangetoond

De kantonrechter is van mening dat Werkgever onvoldoende heeft aangetoond dat de arbeidsovereenkomst moest eindigen omdat de arbeidsverhouding te ernstig verstoord was geraakt. De door Werkgever genoemde feiten en omstandigheden die in dit verband worden aangevoerd om de arbeidsovereenkomst te ontbinden hangen bovendien direct en onlosmakelijk samen met de door Werkgever gestelde verwijtbare gedragingen en het gestelde disfunctioneren van werknemer. Deze feiten en omstandigheden hebben ertoe geleid dat hij het vertrouwen in werknemer heeft verloren. De kantonrechter heeft geoordeeld dat geen sprake is van enig verwijtbaar gedrag of disfunctioneren dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan rechtvaardigen. Dat betekent dat op basis van deze feiten en omstandigheden geen sprake kan zijn van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding die kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Combinatiegrond afgewezen want niet zelfstandig onderbouwd

Tot slot heeft de kantonrechter zich uitgelaten over de combinatiegrond. De kantonrechter overweegt dat deze combinatiegrond is bedoeld voor die gevallen waarin de noodzaak tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet kan worden gebaseerd op omstandigheden uit één enkelvoudige ontslaggrond, maar wel op omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om verwijtbaar handelen van de werknemer gecombineerd met onvoldoende functioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding.

Werkgever heeft echter nagelaten deze ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten. De kantonrechter stelt dat het niet zo kan zijn dat hij de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden, in het kader van deze combinatiegrond moet verzamelen en dan zelfstandig moet beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen combinatiegrond.

Daar komt nog bij dat de kantonrechter bij de afzonderlijke gronden heeft geoordeeld dat geen van de afzonderlijke ontslaggronden zelfs maar bijna 'voldragen' was. Om die reden is er dan ook geen grond voor het oordeel dat niet meer van Werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Deze (eerste) uitspraak over de combinatiegrond maakt dus duidelijk dat het niet voldoende is dat wordt verwezen naar de 'afzonderlijke' ontslaggronden, maar dat ook bij de onderbouwing van deze grond wordt uiteengezet waarom dat moet leiden tot toewijzing van die combinatiegrond.

Peelland Advocaten
huurrecht - arbeidsrecht - mediation - consumentenrecht



Voor alle vragen op gebied van arbeidsrecht, dus ook voor advies over ontbinding van de arbeidsovereenkomst en het voeren van ontbindingsprocedures bij de rechter, kunt u terecht bij Peelland Advocaten, gevestigd aan de Kanaaldijk N.W. 81 in Helmond. Wij zijn u graag van dienst.

Erik Jansen
Advocaat