

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Handelen werknemer tijdens ruzie met een collega (stemverheffen, duwen collega en tot tweemaal toe een metalen voorwerp op de grond gooien) levert geen dringende reden op. Vernietiging ontslag. Ontbindingsverzoek werkgeefster afgewezen. Werkgeefster dient te trachten de verhoudingen te herstellen.

Werknemer is op 22 augustus 1996 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van medewerker spoelkeuken/schoonmaker in een ziekenhuis. Op 23 januari 2016 hebben zich twee incidenten voorgedaan in de spoelkeuken van het ziekenhuis waarbij werknemer was betrokken. Werknemer is op 25 januari 2016 met onmiddellijke ingang geschorst tot en met 1 februari 2016. Op 1 februari 2016 zijn de bevindingen van het door het ziekenhuis gehouden onderzoek met werknemer besproken. Diezelfde dag is werknemer een brief in handen gesteld waarbij hem is bevestigd dat hij op staande voet is ontslagen. In voornoemde brief wordt werknemer verweten dat hij tijdens het incident op 23 januari 2016 een heftige woordenwisseling heeft uitgelokt dan wel heftige ruzie heeft gemaakt met een collega en dat uit het onderzoek is gebleken dat sprake was van slaan, duwen, trekken en het doen van (een) dreigement(en) met een scherp rond voorwerp door werknemer richting diens collega. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst (on)voorwaardelijk te ontbinden op de d-, e- dan wel de g-grond als genoemd in artikel 7:669 lid 3 BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van werknemer dat geen sprake is van een bevoegd gegeven ontslag op staande voet, omdat het ziekenhuis daartoe niet bevoegd was, wordt gepasseerd. Werkgeefster heeft gesteld dat het ziekenhuis tevens haar bestuurder is, zodat ervan wordt uitgegaan dat het ontslag op staande voet bevoegd is gegeven. Werknemer betwist niet dat tussen hem en zijn collega sprake was van twee incidenten en voorts erkent hij dat hij met hem een woordenwisseling heeft gehad en daarbij zijn stem heeft verheven en zijn collega heeft weggeduwd. Ook betwist hij niet tot tweemaal toe een metalen voorwerp op de grond te hebben gegooid, volgens werknemer uit frustratie. Deze niet betwiste feiten leveren verwijtbaar handelen van werknemer op. Een werknemer dient immers ook in geval van een meningsverschil professioneel te handelen en als een dispuut uit de hand dreigt te lopen zal hij weg moeten lopen. Dit geldt temeer nu werknemer hiervoor al eens gewaarschuwd is. Het handelen is echter niet zodanig dat dit een dringende reden oplevert. Daarbij is van belang dat meningsverschillen op de werkvloer soms onvermijdelijk zijn, terwijl de door werknemer erkende handelingen niet zodanig ernstig zijn dat deze het meest

vergaande middel van ontslag op staande voet rechtvaardigen. Daarbij is van belang dat het incident zich heeft afgespeeld in de spoelkeuken, zodat patiënten hier niet mee zijn geconfronteerd. Daarbij speelt voorts een rol de lange duur van het dienstverband en de omstandigheid dat werknemer, op één incident in 2008 na, altijd naar behoren heeft gefunctioneerd. Daarnaast is aannemelijk dat werknemer ten tijde van het incident op 23 januari 2016 onder psychische druk stond vanwege een ongeluk waarbij zijn zoon aan één oog blind is geraakt. Onvoldoende is overigens gebleken dat werknemer de ruzie dan wel de heftige woordenwisseling met zijn collega heeft uitgelokt. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt op grond van het voorgaande toegewezen.

Ten aanzien van het tegenverzoek van werkgeefster overweegt de kantonrechter het volgende. Dat werknemer ongeschikt is voor zijn functie volgt niet uit het enkele feit dat zich een conflict heeft voorgedaan waarbij hij verwijtbaar heeft gehandeld. Juist is dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Dat handelen is echter niet zodanig dat van werkgeefster niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Het is aan werkgeefster te trachten de verhoudingen te herstellen. Dat van een verstoorde arbeidsrelatie tussen werkgeefster en werknemer sprake is heeft zij onvoldoende onderbouwd. Wel is sprake van een verstoorde verhouding op de werkvloer, maar daarvan is hiervoor al geoordeeld dat het op de weg van werkgeefster ligt deze te herstellen. Of zij daarin slaagt zal moeten blijken, maar zelfs als dat niet zo is, is onvoldoende onderbouwd dat er geen mogelijkheden zijn voor herplaatsing. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-06-2016

Zaaknummer: EA VERZ 16-358 en EA VERZ 16-359 en EA VERZ 16-520