

RECHTSPRAAK

Wijze van communiceren van werkneemster past niet in collegiale setting, maar rechtvaardigt geen ontslag op staande voet of ontbinding vanwege verwijtbaar handelen. Werkgever moet samen met werkneemster onderzoeken hoe toekomstige incidenten kunnen worden voorkomen.

Feiten

Werkneemster is op 26 oktober 1998 in dienst getreden van werkgeefster. Haar werkzaamheden bestaan uit het assisteren van cliënten van werkgeefster bij de algemene dagelijkse levensverrichtingen. Werkneemster is op 25 januari 2021 op staande voet ontslagen wegens intimiderend gedrag tegenover collega's. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen haar het loon door te betalen en weer op het werk toe te laten. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter, voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen van werkneemster.

*Oordeel**Bevoegdheid kantonrechter te Utrecht*

Uit de verzoeken van partijen blijkt niet waarom de kantonrechter in Utrecht bevoegd zou zijn van de verzoeken kennis te nemen. Partijen hebben op de zitting echter verklaard dat zij willen en ermee instemmen dat de kantonrechter beide verzoeken behandelt. De kantonrechter acht zich daarom bevoegd van beide verzoeken kennis te nemen en daarover te beslissen.

Vernietiging ontslag op staande voet

In de ontslagbrief wordt niet precies vermeld om welke incidenten het gaat. Werkgeefster heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende inzichtelijk gemaakt dat tijdens het ontslaggesprek op 25 januari 2021 inderdaad, zoals zij stelt, met werkneemster alle (drie) incidenten zijn besproken waarvan zij in haar verweerschrift melding maakt. Dit heeft zij onvoldoende handen en voeten gegeven. Ook in het gespreksverslag worden de incidenten niet concreet benoemd. Bij een ontslag op staande voet ligt het op de weg van de werkgever ondubbelzinnig te zijn als het gaat om de ontslagreden. Het had voor de hand gelegen als werkgeefster in haar ontslagbrief de incidenten waarop zij het ontslag baseerde had genoemd, wat zij niet heeft gedaan. Gelet hierop kan alleen het conflict op 21 januari 2021 – waarvan

werkneemster in de veronderstelling was dat dat de reden van het ontslag was – als ontslaggrond worden aangemerkt. Dit incident rechtvaardigt echter geen ontslag op staande voet. Hoewel het door werkgeefster aan werkneemster gemaakte verwijt valt te begrijpen – werkneemster heeft een onaangename woordenwisseling gehad met een collega – is het onvoldoende om werkneemster op staande voet te ontslaan. Werkneemster is meer dan 22 jaar bij werkgeefster in dienst en heeft haar werk altijd goed gedaan. Werkgeefster heeft dat ook erkend. Verder is op de zitting duidelijk geworden dat werkneemster, teruggeworpen op een uitkering van de gemeente, haar woning zal moeten verlaten, omdat ze de huidige huur niet meer kan opbrengen. Tegenover deze persoonlijke omstandigheden en gevolgen is het door werkgeefster gemaakte verwijt onvoldoende voor zo'n ingrijpende maatregel als een ontslag op staande voet. Het ontslag wordt daarom vernietigd.

Afwijzing ontbindingsverzoek

Het ontbindingsverzoek is eveneens gebaseerd op intimiderend gedrag van werkneemster jegens collega's. De kantonrechter overweegt dat de manier van communiceren van werkneemster inderdaad niet past in collegiale verhoudingen. Maar werkgeefster dient als goed werkgever de problematiek met werkneemster te bespreken, met haar te onderzoeken hoe dit kan worden opgelost en welke concrete hulp kan worden geboden om toekomstige incidenten te vermijden. Werkgeefster heeft dit niet gedaan. Ook hier speelt mee dat werkneemster al lang in dienst is en er geen eerdere klachten zijn geweest. Een en ander rechtvaardigt niet de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek van werkgeefster wordt afgewezen. Zij zal het loon van werkneemster moeten doorbetalen en haar toe moeten laten tot haar werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2228

Zaaknummer: 9084721 UE VERZ 21-75 MvdH/40201

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: H.K. Jap A Joe en T.F.M. Bremers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW