

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Fout werkneemster door as-vermenging. Verstoorde arbeidsverhouding. Geen sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen werkneemster.

Feiten

Werkneemster werkt bij Dela uitvaartverzorging N.V. (hierna: Dela). Op 7 oktober 2021 was werkneemster volgens het crematiedagrapport de verantwoordelijke met de hulp van een assistent. Volgens het dagrapport is om 10.45 uur de overledene x door werkneemster in oven nr. 2 ingevoerd. Om 14.30 uur is overledene y door werkneemster in oven nr. 2 ingevoerd. Om 16.15 uur is oven nr. 2 geruimd en bleek dat zowel de resten van overledene x als die van overledene y in de schacht zaten en zijn de resten over drie as-pannen verdeeld. Er was dus sprake van as-vermenging. De werkneemster heeft melding gemaakt van het voorval. Op 13 oktober 2021 heeft Dela werkneemster per brief een laatste officiële waarschuwing gegeven omdat werkneemster “onvoldoende scherp en alert” zou zijn geweest; bij herhaling zou ontslag volgen. Ook staat in de brief dat over het beoordelingsjaar 2021 de beoordeling “1” wordt gegeven. Op 28 oktober 2021 is werkneemster ziekgemeld. Een aantal dagen later heeft werkneemster een e-mailbericht gestuurd waarin zij onder meer schrijft dat de rol van de assistent onvoldoende naar voren is gekomen. Daarna hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden waarbij uiteindelijk is besloten de beoordeling “1” te laten vervallen. Werkneemster heeft vervolgens meerdere keren contact gezocht en gehad met Dela waarin zij onder meer spreekt over een doofpotcultuur. Daarbij is ook mediation ingezet. Dela heeft op 27 mei 2022 een voorstel gedaan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen onder toekenning van een vergoeding van € 20.000. Werkgever verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

In beginsel is sprake van een opzegverbod, omdat werkneemster ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid wegens ziekte. Ter zitting heeft werkneemster gesteld zich niet langer te verzetten tegen een ontbinding tijdens ziekte. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster een fout heeft gemaakt door niet te controleren of de oven en de as-trechter leeg waren op het moment dat zij de invoer van overledene y heeft verricht. Die controle behoort tot een van de kerntaken van haar functie omdat as-vermenging voor nabestaanden grote gevolgen heeft. Dat ook de assistent een fout heeft gemaakt, doet aan deze constatering niet af. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster, met de wijze waarop zij de waarschuwing aan de kaart heeft gesteld, te ver is gegaan. Uit de correspondentie blijkt dat (de

partner van) werknemster een dwingende toon heeft waarbij (de partner van) werknemster in de loop van de periode ernstige verwijten maakt aan het adres van Dela. Een verwijt als “machtsmisbruik” is snel gemaakt maar moet wel worden onderbouwd. Hetzelfde geldt voor “doofpotcultuur” en “intimidatie”. De kantonrechter oordeelt dat werknemster die onderbouwing niet, dan wel onvoldoende, heeft gegeven. Dergelijke kwalificaties rijmen ook niet met het tevredenheidsonderzoek en de periodieke sfeer. Hoewel de toon en het vertoonde gedrag van werknemster niet getuigen van goed werknemerschap, neemt de kantonrechter geen verwijtbaar handelen aan zodanig dat van Dela in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat komt omdat Dela op haar beurt onvoldoende is ingegaan op de terechte kritiekpunten die werknemster had. Ook de combinatie van de gemaakte fout en de reactie van de werknemster daarop is niet voldoende voor het aannemen van verwijtbaar handelen zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter oordeelt dat wel sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van Dela in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De verhoudingen zijn dermate geëscaleerd dat het ondenkbaar is dat werknemster nog bij Dela kan werken. Bij dit oordeel speelt een rol dat de mediation geen vruchten heeft afgeworpen en ook op de zitting is gebleken dat het wantrouwen tussen partijen enorm groot is. Het incident van 7 oktober 2022 is zodoende uitgegroeid tot een onoverbrugbaar conflict waarbij het vertrouwen over en weer weg is. De kantonrechter ontbindt daarom de arbeidsovereenkomst op deze grond.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:15314

Zaaknummer: 9985429 \ EJ VERZ 22-84990

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: A.H.M. Booijink en M.C. van Deventer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW