

RECHTSPRAAK

Voor zover werknemster al een verwijt kan worden gemaakt, zijn deze incidenten niet zodanig ernstig dat deze een grond voor ontbinding opleveren. Het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

Feiten

Werknemster is sinds 22 augustus 2016 in dienst bij IJsselland Ziekenhuis als facilitair medewerkster. Gedurende het dienstverband ontstonden er conflicten met werknemster, waarvoor zij meermaals een officiële waarschuwing heeft gehad. Op 25 en 26 maart 2023 heeft zich een incident voorgedaan tussen werknemster en een bezoeker. Als gevolg van dit incident heeft de bezoeker een klacht ingediend bij IJsselland Ziekenhuis. Naar aanleiding van die klacht is werknemster onder doorbetaling van loon op non-actief gesteld. Tijdens de op non-actiefstelling is een onderzoek gedaan, als gevolg waarvan IJsselland Ziekenhuis werknemster heeft medegedeeld dat zij heeft besloten het dienstverband met werknemster te beëindigen, hetgeen bij brief van 1 mei 2023 aan werknemster is bevestigd. Met ingang van 10 mei 2023 is de op non-actiefstelling van werknemster omgezet in een schorsing. IJsselland Ziekenhuis verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

IJsselland Ziekenhuis verzoekt primair ontbinding wegens verwijtbaar handelen, meer in het bijzonder de wijze van communiceren en conflicthantering van werknemster. De verschillende door IJsselland Ziekenhuis aan werknemster verweten gedragingen – waaronder fel communiceren tegen collega's en het aanspreken van bezoekers – kunnen niet als verwijtbaar handelen worden gekwalificeerd. Voor zover werknemster ten aanzien van de door IJsselland Ziekenhuis beschreven gedragingen al een verwijt te maken valt, zijn deze gedragingen en de nadien door werknemster gegeven reactie daarop naar het oordeel van de kantonrechter niet zo ernstig dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Ook is niet gebleken dat werknemster disfunctioneert. De kantonrechter is van oordeel dat voor zover werknemster ten aanzien van de door IJsselland Ziekenhuis beschreven gedragingen al (in voldoende mate) een verwijt te maken valt, deze gedragingen en de nadien door werkgeefster gegeven reactie daarop onvoldoende zwaarwegend zijn om te spreken van disfunctioneren zodanig dat dit een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Ook heeft IJsselland Ziekenhuis geen deugdelijk verbetertraject doorgelopen met werknemster, zodat er geen sprake kan zijn van een voldragen d-grond. Verder is geen sprake van een g-grond, nu IJsselland Ziekenhuis zich niet reëel, redelijk en concreet heeft ingespannen om de (vermeende) verstoring van de arbeidsverhouding te herstellen. Twee van de drie door IJsselland Ziekenhuis beschreven voorvallen hielden verband met een collega die

thans uit dienst is. Nadien heeft er enkel een voorval met een bezoeker van een patiënt plaatsgevonden ten aanzien waarvan hiervoor is geoordeeld dat werkneemster daarvan geen ernstig verwijt te maken valt. Tot slot is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. IJsselland Ziekenhuis heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden – en welke combinatie precies – de ontbinding toch rechtvaardigt. Het is daartoe niet voldoende om weer dezelfde feiten en gedragingen te herhalen die ook aan de andere gronden ten grondslag zijn gelegd en te stellen dat dit wel voldoende is voor een ontbinding op de i-grond. Daarbij komt dat er ook geen sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond. Het ontbindingsverzoek wordt aldus afgewezen en IJsselland Ziekenhuis wordt veroordeeld om werkneemster weer toe te laten tot het verrichten van de bedongen werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:7720

Zaaknummer: 10542317 VZ VERZ 23-6512

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: E.F.M. Schouten en M.A.J. Aerts

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub i BW