

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst met werkneemster op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen werkneemster. Verwijten zijn grotendeels niet vast komen te staan. De paar vaststaande verwijten zijn niet/nauwelijks arbeidsrechtelijk relevant. Arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden wegens verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2003 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van tandartsassistente. In juli 2023 heeft een andere werknemer van werkgeefster bij de praktijkmanager melding gemaakt van ontoelaatbaar gedrag van werkneemster jegens andere collega's. Werkgeefster heeft werkneemster op vrijdag 25 augustus 2023 geschorst. Op 30 augustus 2023 heeft werkneemster aan werkgeefster gevraagd wat de reden van de schorsing is en verder medegedeeld dat zij wil meewerken aan een onderzoek en zich beschikbaar houdt om haar werkzaamheden uit te voeren. Bij brief van 31 augustus 2023 heeft werkgeefster aan werkneemster medegedeeld dat uit nader onderzoek - waarbij de collega's zijn bevraagd - is gebleken dat werkneemster en haar partner frequent en over een langere periode in ernstige mate grensoverschrijdend gedrag hebben vertoond. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen om de zaak buiten rechte onderling te regelen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen tegen de kortst mogelijke termijn te ontbinden (e-, g- of i-grond), en geen transitievergoeding toe te kennen wegens ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster. Werkneemster voert verweer en verzoekt in het tegenverzoek – in geval wordt ontbonden op de e- of g-grond – een transitievergoeding en billijke vergoeding alsmede schadevergoeding, te vermeerderen met een cumulatievergoeding bij ontbinding op de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat werkneemster (ernstig) verwijtbaar gehandeld heeft. De verwijten zijn grotendeels niet vast komen te staan. De paar vaststaande verwijten zijn niet/nauwelijks arbeidsrechtelijk relevant. Hierbij moet ook worden bedacht dat het werkneemster in beginsel vrij staat om haar privéleven naar eigen goeddunken in te richten. De kantonrechter is van oordeel dat vaststaat dat de arbeidsverhouding inmiddels zodanig is verstoord dat een terugkeer van werkneemster naar werkgeefster niet meer tot de mogelijkheden hoort. Werkgeefster heeft daarbij op basis van een veel te gebrekkig onderzoek geconcludeerd dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt

aan ernstig verwijtbare gedragingen. Het doel van een dergelijk onderzoek is om de relevante feiten vast te stellen, namelijk welke verwijtbare gedragingen heeft werkneemster verricht. Een dergelijk onderzoek dient dan ook zorgvuldig te gebeuren en vastgelegd te worden. Op allerlei momenten is het daarbij niet goed gegaan. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is kortom het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. De kantonrechter kent daarbij naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toe ter hoogte van plusminus tien brutomaandsalarissen, nu het dienstverband gezien de omstandigheden na één/anderhalf jaar wel geëindigd zou zijn, er eventueel recht bestaat op een WW- of ZW-uitkering, en gezien de baankansen van werkneemster en de huidige tekorten op de arbeidsmarkt. Het tegenverzoek tot schadevergoeding wordt afgewezen, nu iedere onderbouwing ontbreekt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:695

Zaaknummer: 10771155

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: C.H.J. Voncken en W.C.G.J. Sterk

Wetsartikelen: 7:671b BW