

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen/nalaten. Werkweigering en zeer ongepaste wijze van communiceren. Vereiste verbetering in houding en gedrag tijdens verbetertraject uitgebleven.

Feiten

Stichting Laurens is een zorginstelling, die verschillende verzorgings- en verpleegtehuizen in stand houdt en zelfstandig wonen, thuiszorg, revalidatiezorg en palliatieve zorg aanbiedt in de regio Rotterdam. Werknemer is vanaf 1 april 2020 bij werkgever in dienst. De functie van werknemer is activiteiten- en welzijnsbegeleider. Laurens verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen of nalaten. Laurens stelt dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld doordat hij zich op een vijandige, oncollegiale, grievende en onacceptabele wijze heeft opgesteld richting Laurens, zonder gegronde redenen vanaf 1 juni 2023 heeft geweigerd zijn werkzaamheden op de locatie Delfshaven uit te voeren en ondanks het stopzetten van de loonbetaling in deze weigering heeft volhard en herhaaldelijk zonder goede reden heeft geweigerd zijn medewerking te verlenen aan een mediationtraject.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld en dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van Laurens kan worden gevergd. Hoewel het een werknemer vrijstaat zijn onvrede over de werkprocessen, het functioneren van collega's of leidinggevend en door zijn werkgever genomen besluiten kenbaar te maken, dient dit op een professionele en respectvolle wijze te gebeuren. De manier waarop werknemer zich over het algemeen richting Laurens uitlaat, is onprofessioneel, vijandig en denigrerend en getuigt van weinig respect voor werkgever en collega's. Iedere vorm van zelfreflectie ontbreekt. Daar komt bij dat werknemer sinds 1 juni 2023 structureel weigert zijn werkzaamheden te verrichten, zonder dat hij daarvoor een gegronde reden heeft. Met deze werkweigering komt werknemer niet alleen zijn primaire verplichting als werknemer om arbeid te verrichten niet na, maar ondermijnt hij tevens al ruim zeven maanden het gezag van Laurens. Dergelijk gedrag is niet alleen onprofessioneel en respectloos, maar ook ernstig verwijtbaar. Ondanks maandenlange inspanningen van Laurens, die naar het oordeel van de kantonrechter zeer veel geduld met werknemer heeft betracht, is gebleken dat werknemer niet bereid of in staat is geweest zijn houding en gedrag te veranderen. Diverse gesprekken, het inzetten van een verbetertraject, de begeleiding van een

coach en de overplaatsing naar een andere locatie hebben niet voor wezenlijke verbetering in de houding en het gedrag van werknemer gezorgd. Werknemer blijft de discussie met Laurens opzoeken, waarbij hij zich tot op de zitting bij de kantonrechter toe op onbehoorlijke wijze richting Laurens uitlaat. Dit heeft ertoe geleid dat de verhoudingen tussen partijen ernstig onder druk zijn komen te staan. Door herhaaldelijk zijn medewerking aan een mediationtraject te weigeren, heeft werknemer een oplossing voor het ontstane arbeidsconflict onmogelijk gemaakt en ook dit is aan hem te verwijten. Van een goed werknemer mag immers verwacht worden dat hij zich constructief opstelt en meewerkt aan een oplossing om de ontstane impasse te doorbreken. Er is daarmee sprake van een voldragen e-grond. De arbeidsovereenkomst wordt per heden ontbonden, zonder toekenning van de transitievergoeding, nu tevens sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5656

Zaaknummer: 10960335

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: E.H. de Joode

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