

RECHTSPRAAK

Het overschrijden van fatsoennormen, door het sturen van 89 berichten naar een collega, leidt niet tot (ernstig) verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster. Arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden wegens een ernstige verstoring in de arbeidsrelatie. Het opzegverbod wegens ziekte staat niet aan de ontbinding in de weg.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 2022 bij werkgever in dienst in de functie van medisch analist C binnen de afdeling medische microbiologie. Op deze afdeling werken vier artsen-microbiologen, onder wie naam 4 en naam 5. In de nacht van 23 op 24 januari 2024 heeft werkneemster vanaf 22:38 tot 7:20 uur per WhatsApp in totaal 89 berichten gestuurd aan (het privételefoonnummer van) naam 4. De volgende dag, 24 januari 2024, heeft werkgever met werkneemster gesproken over de door haar aan naam 4 verstuurd berichten. In dit gesprek is werkneemster opgedragen geen contact meer op te nemen met naam 4. Vervolgens heeft naam 4 gemeld dat werkneemster op de computer in de adressenlijst van de afdeling heeft gekeken. Als gevolg hiervan is werkneemster op non-actief gesteld door werkgever in afwachting van de uitkomst van een door de ICT-afdeling uit te voeren onderzoek naar de inzage. Werkneemster heeft als reactie daarop ontslag genomen. Op 26 januari 2024 heeft werkgever het ontslag per brief bevestigd. Op 26 en 28 januari 2024 heeft werkneemster aan werkgever bericht dat zij geen ontslag heeft genomen en dat zij bereid is op maandag 29 januari 2024 te komen werken. Op 31 januari 2024 heeft een gesprek tussen werkgever en werkneemster plaatsgevonden. Afsproken is dat er voor werkneemster een consult bij de bedrijfsarts zou worden ingepland. Werkgever heeft werkneemster een officiële waarschuwing gegeven. Volgens de bedrijfsarts berusten de klachten van werkneemster niet op ziekte, maar op spanning op de werkvloer in combinatie met intrapersoonlijke kenmerken. Bij brief van 8 februari 2024 heeft werkgever bericht dat hij de intrekking van werkneemsters ontslag toestaat. Bij brief van 16 februari 2024 heeft werkgever werkneemster bericht dat uit het ICT-onderzoek niet naar voren is gekomen dat werkneemster de adressenlijst heeft geopend. Daarmee is de aanvankelijke grondslag voor de op non-actiefstelling komen te vervallen. Op 7 maart 2024 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden tussen werkgever en werkneemster. De uitkomst van het gesprek is dat eerst de relatie tussen werkneemster en naam 4 moet worden hersteld voordat de op non-actiefstelling wordt opgeheven. Er heeft op 22 maart 2024 een mediationgesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en naam 4. Op 9 april 2024 heeft de mediator aan werkgever laten weten dat de mediation zal worden beëindigd. Naar aanleiding hiervan heeft werkgever op 25 april 2024 werkneemster bericht dat

de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Er bestaat geen basis meer voor het voortzetten van het dienstverband. Bij e-mailbericht van 29 april 2024 is namens werkneemster bericht dat zij het niet eens is met het voorgenomen ontslag. Daarnaast heeft zij zich arbeidsongeschikt gemeld. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster – primair – te ontbinden op de e-grond, subsidiair op de g-grond, meer subsidiair op de i-grond en werkneemster geen transitievergoeding toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Het opzegverbod wegens ziekte

Het opzegverbod wegens ziekte staat niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. Uit het advies van de bedrijfsarts, naar aanleiding van werkneemsters bezoek op 1 februari 2024, blijkt dat de bedrijfsarts werkneemster toen niet ziek of arbeidsongeschikt heeft geacht. Dat geldt ook voor het advies van de bedrijfsarts naar aanleiding van werkneemsters bezoek op 8 mei 2024, dat volgde op haar ziekmelding op 29 april 2024. Daar komt bij dat werkneemster geen second opinion of deskundigenoordeel heeft aangevraagd en/of overgelegd. Daarnaast heeft werkneemster met het huisartsoverzicht en de GGZ-diagnose onvoldoende aangetoond dat er een verband bestaat tussen haar gedrag en de door haar genoemde ziekte.

Ontbinding

Het gedrag en de uitlatingen van werkneemster op 23, 24 en 25 januari 2024 overschrijden, volgens de kantonrechter, de fatsoennormen en daar kan geen rechtvaardiging of begrijpelijke reden voor worden gevonden in ziekte, pestgedrag, discriminatie of andere omstandigheden. Dat is echter onvoldoende om te oordelen dat er sprake is van zodanig (ernstig) verwijtbaar handelen dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkgever heeft namelijk onvoldoende toegelicht dat, waar hij eerst een officiële waarschuwing een voldoende passende maatregel achtte, dezelfde gebeurtenissen nu tot ontslag moeten leiden. Er heeft zich na de waarschuwing geen herhaling voorgedaan. Ook het steeds wisselen van werkneemsters verhaal en het ontbreken van zelfreflectie of besef van de ernst van haar gedrag zijn onvoldoende om (ernstig) verwijtbaar handelen aan te nemen. Volgens de kantonrechter is, gelet op de door partijen geschetste situatie, inmiddels wel sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Door de ernstige verstoring in de arbeidsrelatie ligt herplaatsing niet in de rede. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden op de g-grond. Dit betekent dat werkneemster wel een transitievergoeding wordt toegekend. Tot slot worden de proceskosten gecompenseerd in de zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:13493

Zaaknummer: 11146341 \ RP VERZ 24-50335

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: C.A. de Weerdt en H.J. van Amerongen

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