

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond toegewezen: werkneemster gedraagt zich stelselmatig onaardig tegenover collega's en past ondanks waarschuwingen haar gedrag niet aan. Geen ernstig verwijtbaar handelen omdat het gedrag van werkneemster voortkomt uit ongenoegen en het oogmerk om te kwetsen ontbreekt.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2019 in dienst getreden bij Zinkunie B.V. (hierna: Zinkunie) als magazijn- en expeditiemedewerkster. Werkneemster is tijdens het dienstverband meermaals aangesproken op haar gedrag en wijze van communiceren op de werkvloer. Op 16 juni 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar leidinggevende over een incident op de werkvloer waarbij werkneemster was uitgevallen tegen een collega. Op 31 maart 2023 heeft wederom een gesprek over een incident plaatsgevonden. Naar aanleiding daarvan heeft werkneemster een officiële waarschuwing ontvangen. Op 5 december 2023 heeft wederom een gesprek over uitingen van werkneemster plaatsgevonden, naar aanleiding waarvan zij een tweede officiële waarschuwing heeft gekregen. Tijdens het gesprek heeft werkneemster op de vraag hoe Zinkunie verder moest met haar, aangegeven dat ze haar maar 'moesten ontslaan'. Na het gesprek is werkneemster geschorst. Vervolgens heeft een mediationtraject plaatsgevonden. Zinkunie verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- en subsidiair de g-grond. Zinkunie heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat werkneemster ondanks herhaaldelijke waarschuwingen, meerdere werknemers van Zinkunie heeft bedreigd, beledigd en uitgescholden. Werkneemster toont geen berouw en heeft haar gedrag ook niet aangepast. Er is een vertrouwensbreuk ontstaan. Werkneemster voert aan dat zij zegt wat zij van bepaalde zaken vindt. Dit gedrag wordt veroorzaakt doordat afspraken op de werkvloer niet worden nagekomen en/of zaken bij Zinkunie slecht geregeld zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gedrag van werkneemster laat zich zo samenvatten: werkneemster uit onaardige dingen over collega's en uit hevige kritiek op de algehele bedrijfsvoering. Werkneemster heeft erkend dat zij zich zo heeft gedragen als Zinkunie heeft gesteld. De kantonrechter is van oordeel dat het gedrag van werkneemster is aan te merken als verwijtbaar handelen. Het verweer van werkneemster dat zij nu eenmaal zo is, vormt geen rechtvaardiging. Werkneemster ondermijnt het gezag van Zinkunie. Dit is tijdens het eerste functioneringsgesprek met werkneemster al besproken en zij heeft twee officiële waarschuwingen ontvangen. Ook als de kritiek van werkneemster gebaseerd is op het

disfunctioneren van haar leidinggevende of het management mag van werkneemster worden verwacht dat zij haar kritiek op een constructieve wijze uit. Werkneemster lijkt in te zien dat haar gedrag een negatief effect heeft op mensen en de samenwerking onmogelijk maakt, maar heeft haar gedrag desondanks niet aanpast. Daarom is sprake van verwijtbaar gedrag. Er kan niet van Zinkunie worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voldoende is komen vast te staan dat herplaatsing niet in de rede ligt. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen: het handelen van werkneemster komt voort uit een ongenoegen over het functioneren van anderen en de bedrijfsvoering van Zinkunie. Niet gebleken is dat werkneemster het oogmerk heeft om anderen doelbewust te kwetsen. De verklaring voor recht dat werkneemster geen recht heeft op de transitievergoeding wordt daarom afgewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 25-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5082

Zaaknummer: 11163819 \ EJ VERZ 24-257

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: D.H.C. van de Laar

Wetsartikelen: 7:669 lid 3, onderdeel e BW