

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Bejegening door werknemer van zijn leidinggevende en collega's is ontoelaatbaar. Gedrag is niet ernstig verwijtbaar zodat werknemer wel aanspraak heeft op een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 16 januari 2018 in dienst bij Stichting Laurentius Ziekenhuis (hierna: SLZ) als medewerker transport tegen een salaris van € 3.125 bruto per maand, exclusief emolumenten. De Cao Ziekenhuizen is van toepassing. Op 24 juli 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn teamleider en de teamleider HRM over een gemaakte werkafspraken. Op 23 november 2022 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden vanwege opmerkingen over het functioneren en gedrag van werknemer. Kort daarna heeft werknemer zich ziek gemeld wegens stress- en fysieke klachten. Op 11 september 2023 heeft hij zich volledig hersteld gemeld. In november 2023 heeft werknemer melding gemaakt van de verdwijning van bedrijfseigendommen (lege pallets) ter waarde van duizenden euro's per jaar, waarbij twee medewerkers betrokken zouden zijn. Op 17 januari 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden over de start van een functioneringstraject, waarin drie verbeterpunten zijn besproken: respectvolle omgang met anderen, het waarborgen van veiligheid en zorgvuldig omgaan met materieel, en het naleven van werkafspraken en werktijden. Op 18 januari 2024 is werknemer per direct geschorst wegens ernstige intimidatie van zijn teamleider, welke schorsing is verlengd tot 30 januari 2024. Op 27 februari 2024 heeft SLZ werknemer geconfronteerd met ongewenst gedrag op 23 februari 2024 richting collega X. Op 31 mei 2024 heeft SLZ een VIM-melding (Veilig Incident Melden) ontvangen over intimidatie door werknemer, gevolgd door een tweede VIM-melding op 28 augustus 2024. Op 29 augustus 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden over incidenten met collega Y op 22 en 27 augustus 2024, evenals een incident met collega X. Werknemer is met ingang van 30 augustus 2024 vrijgesteld van werkzaamheden. SLZ heeft hem verzocht uiterlijk 2 september 2024 te laten weten of hij openstaat voor een beëindigingsregeling. Werknemer heeft gevraagd om een gesprek met zijn manager, dat op 3 september 2024 heeft plaatsgevonden. Partijen hebben geen beëindigingsregeling bereikt. SLZ verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen, wegens een verstoorde arbeidsverhouding of vanwege een combinatie van deze gronden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. SLZ stelt dat werknemer regelmatig werkafspraken

schendt, de veiligheid van bezoekers, patiënten en medewerkers onvoldoende waarborgt en zich schuldig maakt aan ongewenst gedrag, zoals intimidatie en dreigend taalgebruik. Wat betreft de schending van werkafspraken heeft SLZ een incident op 10 of 20 juli 2020 aangehaald, waarbij werknemer pakketten in de politheek heeft geplaatst in plaats van deze bij de balie af te geven. Werknemer erkent dat hij de werkafpraak niet heeft nageleefd, maar geeft aan dat het personeel van de politheek hem verzocht had de pakketten binnen te zetten. Deze verklaring acht de kantonrechter plausibel zodat dit niet als ernstig verwijtbaar handelen kan worden aangemerkt.

Met betrekking tot de veiligheid stelt SLZ dat werknemer met een elektrische transportwagen onveilige situaties heeft veroorzaakt. Werknemer ontkent echter dat hij gevaarlijke situaties heeft gecreëerd en SLZ heeft geen concrete bewijzen overgelegd. Hierdoor is het verwijt niet komen vast te staan. Wat betreft onheuse bejegening van collega's heeft SLZ meerdere incidenten benoemd, waaronder een dreigende confrontatie met de teamleider op 18 januari 2024 en diverse incidenten met collega's, waarbij sprake zou zijn van intimiderend gedrag en ongepaste bewoordingen. Werknemer heeft zijn collega's en leidinggevende op een respectloze manier bejegend. Zijn gedrag kwalificeert als verwijtbaar. Omdat SLZ echter onvoldoende heeft onderzocht of andere betrokkenen eveneens een rol hebben gespeeld in de conflicten, wordt niet vastgesteld dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Werknemer heeft echter wel degelijk verwijtbaar gehandeld. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst dan ook ontbinden op de e-grond. Omdat echter geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen heeft werknemer recht op de wettelijke transitievergoeding van € 8.563,05 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9682

Zaaknummer: 11348603 \ AZ VERZ 24-100

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW