

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) archivaris die stelselmatig op onacceptabele wijze kritiek uit op leidinggevend en collega's, de bedrijfsvoering en werkprocessen. Gedrag werknemer heeft negatief effect op werkvloer en bemoeilijkt samenwerking zeer.*Feiten*

Werknemer is sinds 19 augustus 2019 in dienst bij de Gemeenschappelijke Regeling Historisch Centrum Limburg (hierna: HCL). De functie van werknemer is Medewerker Archieven en Collecties. Vanaf januari 2023 is werknemer meermaals aangesproken op zijn manier van communiceren en/of zijn gedrag. Zo heeft HCL in januari 2023 bij werknemer aangegeven dat zijn gedrag niet acceptabel is, niet productief en niet professioneel. Tijdens een overleg op 31 mei 2023 is werknemer uit zijn slof gesloten. Op 11 juli 2023 hebben partijen gesproken over de frustraties en irritaties van werknemer die bij herhaling tot incidenten hebben geleid. Verder is besproken dat deze irritaties hebben geleid tot frustraties in de vorm van onacceptabel gedrag richting zijn directe collega's en tot incidenten met collega's, dat dit zorgt voor spanningen bij collega's en dat zijn gedrag niet getolereerd kan worden. Volgens HCL is werknemer tijdens een overleg op 11 oktober 2023 op drie momenten verbaal uit zijn slof geschoten. Partijen hebben nadien meermaals met elkaar gesproken. Partijen hebben in januari 2024 een aantal afspraken gemaakt, waarbij onder meer is afgesproken dat zich in de komende periode van zes maanden geen incident voordoet waarbij bijvoorbeeld sprake is van een emotionele uitbarsting of stemverheffing. Op 16 en 17 juli 2024 is werknemer emotioneel uitgebarsten naar zijn coördinator en een andere collega. Nadat partijen met elkaar hadden gesproken, is werknemer op non-actief gesteld. Vervolgens heeft op initiatief van HCL nog een mediationtraject plaatsgevonden, maar dit is zonder positief resultaat beëindigd. HCL verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verwijt dat HCL werknemer maakt, ziet op de manier waarop werknemer zich gedraagt en uit. Het verweer van werknemer behelst eigenlijk niet meer dan een blote ontkenning van de door HCL geuite bezwaren in zijn richting. Naar het oordeel van de kantonrechter kon werknemer hiermee niet volstaan. Van hem had verwacht mogen worden dat hij zijn verweer meer handen en voeten zou geven. Dat heeft hij echter nagelaten. De kantonrechter is van oordeel dat het gedrag van en de uitlatingen door werknemer zijn aan te merken als verwijtbaar handelen. Dat zijn gedrag voortkomt uit

frustraties, het feit dat hij zich onbegrepen voelt en zijn privésituatie vormt geen rechtvaardiging voor zijn gedrag. Als werkgever hoeft HCL dergelijk gedrag niet te accepteren. Werknemer ondermijnt het gezag van HCL. Van werknemer mag worden verwacht dat hij zijn kritiek op een constructieve, professionele en respectvolle wijze uit en daarover een normaal gesprek in gepaste bewoordingen aangaat. Hierbij is van belang dat HCL werknemer meermaals tijdens gesprekken heeft aangesproken dat zijn houding en gedrag verbetering behoeven. Werknemer heeft dit ook erkend. HCL heeft werknemer vervolgens ook voldoende gelegenheid geboden om zijn houding en gedrag te verbeteren. Gebleken is dat zijn gedrag een negatief effect heeft op de werkvloer (onveilig gevoel) en de samenwerking onmogelijk maakt, althans zeer bemoeilijkt. Tegen deze achtergrond kan niet van HCL worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Herplaatsing ligt niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5835

Zaaknummer: 11624858 / AZ VERZ 25-35

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: S.H.A.M. Dassen

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