

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van beveiliger wordt afgewezen. Geen voldoende grond voor verwijtbaar handelen. Wel sprake van verstoring. Terugkeer in eigen functie niet mogelijk, maar werkgeefster heeft onvoldoende gedaan aan herplaatsing.

Feiten

Werkgeefster is een groot academisch ziekenhuis met circa 19.500 medewerkers, waar patiëntenzorg, onderzoek en onderwijs worden gecombineerd. Werknemer is sinds 1 juli 2002 in dienst als beveiliger. Vanaf 2016 doen zich met regelmaat incidenten voor rondom het functioneren van werknemer, met name op het gebied van communicatie, het volgen van instructies en samenwerking met leidinggevenden. In meerdere gesprekken wordt werknemer aangesproken op zijn manier van communiceren, het niet volgen van de juiste lijnen binnen de organisatie en het creëren van onrust door het delen van vragen of zorgen zonder afstemming. Ook wordt benadrukt dat hij zich moet richten op zijn eigen werkzaamheden en afspraken moet nakomen. In november 2017 krijgt werknemer een disciplinaire maatregel opgelegd wegens ernstig plichtsverzuim, bestaande uit het buiten een beveiligde omgeving plaatsen van gevoelige documenten en het niet informeren van zijn leidinggevende. In de jaren daarna blijven aandachtspunten bestaan, onder meer omdat werknemer gesprekken zonder medeweten van leidinggevenden opneemt, structureel de hiërarchische lijn niet volgt en defensief reageert op feedback. Een aangeboden communicatiecursus volgt hij niet. In 2019 wordt een verbetertraject gestart, dat in 2020 positief wordt afgerond. Ook wordt in dat jaar in een beoordeling gesproken van een “prettige en professionele collega”. Desondanks blijven zich incidenten voordoen. Zo volgen klachten van collega’s en derden over zijn houding en communicatie, is hij in 2022 tijdens een dienst onbereikbaar en weigert hij in 2023 een instructie om gegevens aan de politie te verstrekken, waarbij hij de kwestie voorlegt aan de Ombudsman die hem in het ongelijk stelt. In mei 2023 filmt werknemer een incident en deelt deze beelden met collega’s, waarna hij een maand wordt geschorst wegens onder meer het zonder toestemming filmen van patiënten en het creëren van een onveilige situatie. Kort daarna meldt hij zich ziek. Tijdens de re-integratie ontstaan opnieuw problemen. Werknemer weigert aanvankelijk gesprekken met zijn leidinggevende, mediation leidt niet tot verbetering en re-integratiewerkzaamheden worden voortijdig beëindigd omdat werknemer blijft discussiëren over de uitvoering daarvan. In 2025 wordt geprobeerd afspraken te maken over werkhervatting, maar dit loopt vast, onder meer omdat werknemer blijft vasthouden aan het opnemen van gesprekken zonder toestemming. Werkgeefster concludeert daarop dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet mogelijk is en start een ontbindingsprocedure.

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Zij stelt dat werknemer structureel instructies negeert, zich niet als goed werknemer gedraagt en dat zijn houding samenwerking onmogelijk maakt. Werknemer erkent dat zijn communicatie niet altijd even handig is geweest, maar betwist dat er sprake is van zodanig verwijtbaar handelen dat ontbinding gerechtvaardigd is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de aangevoerde gedragingen geen ontbinding op de e-grond rechtvaardigen. Daarbij is van belang dat veel incidenten zich in het verleden hebben voorgedaan en dat het functioneren van werknemer in beoordelingen tot en met 2020 ook positief is beoordeeld. Hoewel werknemer op zijn gedrag is aangesproken, heeft dit niet geleid tot een structurele en duidelijke verbeteraanpak. Tegen die achtergrond hoefde werknemer niet te begrijpen dat deze gedragingen uiteindelijk tot beëindiging van het dienstverband zouden leiden. Het heimelijk opnemen van gesprekken is weliswaar verwijtbaar, maar op zichzelf onvoldoende voor ontbinding. Wel stelt de kantonrechter vast dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De communicatie tussen werknemer en leidinggevend verloopt al jarenlang moeizaam, pogingen tot verbetering, waaronder mediation, zijn mislukt en het onderlinge vertrouwen ontbreekt. Ook het blijven opnemen van gesprekken zonder toestemming draagt bij aan dit gebrek aan vertrouwen. Terugkeer in de functie van beveiligers wordt daarom niet meer mogelijk geacht. Desondanks wordt het ontbindingsverzoek afgewezen, omdat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting. Van een organisatie van deze omvang mocht worden verwacht dat serieus wordt onderzocht of werknemer binnen een andere afdeling of functie kan worden herplaatst, al dan niet met scholing. Werkgeefster heeft dit onvoldoende gedaan en heeft ook geen gezamenlijke inventarisatie gemaakt van de mogelijkheden. De arbeidsovereenkomst wordt daarom niet ontbonden. Werkgeefster wordt als grotendeels in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1183

Zaaknummer: 11957108 \ LE VERZ 25-73

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.H. Stekelenburg en E.W. Heespelink

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 1 BW