

RECHTSPRAAK

Teleperformance Nederland/werknemer

Werknemer handelt ernstig verwijtbaar door collega's agressief te benaderen en te bedreigen en spullen van de werkgever, waaronder vier computerbeeldschermen en een vaste telefoon, op de werkvloer kapot te gooien. Ontbinding op de e-grond zonder toekenning transitievergoeding.

Feiten

Op 18 maart 2013 is werknemer bij Teleperformance in dienst getreden. Teleperformance heeft werknemer meerdere malen aangesproken op zijn houding en gedrag, met name het veelvuldig te laat op het werk verschijnen. Werknemer heeft daarvoor officiële waarschuwingen ontvangen. Op 23 december 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts oordeelde op 28 december 2016 dat werknemer per 2 januari 2017 voor 50% kon hervatten in eigen werkzaamheden. Werknemer heeft op 2 januari 2017 zijn werkzaamheden hervat. Op 4 januari 2017 heeft een voorval plaatsgevonden. Werknemer gooide met volle kracht een van de deuren open waardoor er een gat in de gipswand ontstond. Werknemer is het kantoor van de afdeling HR binnengestormd en heeft op een verbaal agressieve en dreigende manier HR advisor negatief bejegend. Even later gooide werknemer vier computerbeeldschermen en een vaste telefoon kapot, waarna nog een volle glazen fles volgde waardoor een gat in de vloer ontstond. Naar aanleiding van dit voorval heeft er op 10 januari 2017 een gesprek met werknemer plaatsgevonden, waarna hij op non-actief is gesteld. Op 25 januari 2017 stuurt werknemer in een e-mail waarin hij uitleg geeft over het voorval. Op 1 februari 2017 plaatst werknemer het volgende bericht op Facebook: '(...) Tweede tijdbom ter aanpak van Teleperformance bij deze in voorbereiding. Voor de tweede keer zullen vannacht de verantwoordelijke personen met naam en toenaam opgeknoopt worden bij de CEO. Maar deze keer ga ik wéér een stapje verder. Ik geen nachtrust: de verantwoordelijke, leugenachtige én frauderende medewerkers binnen Teleperformance geen nachtrust. (...) Pas bij het smeken van genaden, zal ik bepalen of ik stop ja of neen. (...)’ Thans verzoekt Teleperformance ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Verslavingsproblematiek: goed werkgever?

De stelling van werknemer dat zijn gedrag voortkomt uit zijn verslavingsproblematiek is met de betwisting van Teleperformance en bij gebreke van een nadere onderbouwing niet aannemelijk geworden. Er zijn geen (objectieve medische) gegevens in het geding gebracht die deze stelling van werknemer ondersteunen. Het verwijt van werknemer aan het adres van Teleperformance dat zij niet als goed werkgever heeft gehandeld, gaat niet op. Van een werkgever mag vanuit een oogpunt van goed werkgeverschap worden verlangd dat zij een werknemer van wie haar bekend is dat deze lijdt aan een verslaving steun en begeleiding biedt. Niet is komen vast te staan dat werknemer tegenover Teleperformance en/of de bedrijfsarts expliciet te kennen heeft gegeven dat hij kampt met een (mogelijke terugval op harddrugs)verslaving. Teleperformance nam hiervan voor het eerst kennis bij de mondelinge behandeling. Evenmin heeft Teleperformance zulks uit de terugkoppeling van de bedrijfsarts kunnen afleiden. Voor zover de door werknemer in het geding gebrachte transcriptie een juiste weergave is van het op 3 januari 2017 gevoerde gesprek heeft werknemer ook toen niet zijn verslavingsproblematiek expliciet aan Teleperformance kenbaar gemaakt, terwijl Teleperformance werknemer uitdrukkelijk heeft gevraagd waarom hij de werkhervatting niet aankon en of er wijzigingen in zijn situatie waren opgetreden waarmee zij rekening moest houden. Werknemer heeft toen volstaan met het antwoord dat hij door meerdere factoren druk ervaart en dat er wijzigingen zijn maar dat hij daarover op dit moment niets kan zeggen. Nu werknemer Teleperformance niet van (het risico op mogelijke terugval in) zijn verslavingsproblematiek in kennis heeft gesteld en deze voor Teleperformance ook niet op andere wijze kenbaar was, kan haar niet verweten worden dat zij werknemer geen steun en begeleiding heeft geboden. Verder mocht Teleperformance bij gebreke van een andersluidend oordeel afgaan op het advies van de bedrijfsarts.

Ernstig verwijtbaar handelen

Naar het oordeel van de kantonrechter is het handelen van werknemer, de gebeurtenis op 4 januari 2017 en zijn daaraan voorafgaande gedrag waarvoor hij tot driemaal toe een officiële waarschuwing heeft ontvangen, ontoelaatbaar en dermate ernstig verwijtbaar dat van Teleperformance in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. De opzegging heeft weliswaar ingrijpende en nadelige gevolgen voor werknemer, maar dat is eigen aan elk ontslag en er staat tegenover dat Teleperformance ook de veiligheid van de overige werknemers dient te waarborgen, waarop werknemer een ernstige inbreuk heeft gemaakt. Werknemer heeft geen reden gegeven om niet te vrezen voor herhaling. Integendeel: zijn als excuus en uitleg beginnende brief van 25 januari 2017 eindigt met verwijten en op Facebook uit hij dreigementen. Weliswaar is werknemer arbeidsongeschikt, maar niet gebleken is dat zijn gedrag waarop het verzoek of de beslissing van Teleperformance om dit in te dienen is gebaseerd, verband houdt met die arbeidsongeschiktheid. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, ligt herplaatsing bij Teleperformance niet langer in de rede. Dit alles betekent dat het verzoek van Teleperformance zal worden toegewezen. Echter, als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, kan de arbeidsovereenkomst eerder worden ontbonden. De kantonrechter ziet daar aanleiding toe en ontbindt de arbeidsovereenkomst

per heden, 5 april 2017, zonder toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:3136

Zaaknummer: 5697393 AZ VERZ 17-13

Rechters: E.P. van Unen

Advocaten: A. Koch en J.M. Pals

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b lid 8 BW en 7:673 lid 7 onderdeel c BW