

RECHTSPRAAK

werknemer/Geestelijke Gezondheidszorg Westelijk Noord- Brabant

Werkgever kan niet verplicht worden officiële waarschuwing uit personeelsdossier te verwijderen noch daar in de toekomst geen gebruik van te maken bij eventuele ontslagprocedures

Werknemer is sinds 16 augustus 2006 in dienst van GGZWNB in de functie van sociaal psychiatrisch verpleegkundige en laatstelijk werkzaam in de crisisdienst. In maart 2010 is hem door de toenmalige raad van bestuur toestemming verleend nevenwerkzaamheden te verrichten. In augustus is besloten werknemer over te plaatsen wegens onverenigbaarheid met zijn nevenactiviteiten. Naar aanleiding van uitlatingen door werknemer tijdens een gesprek over deze overplaatsing, heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen wegens onfatsoenlijke uitlatingen. Thans vordert werknemer verwijdering van deze waarschuwing uit het personeelsdossier en een verbod tot het gebruiken van deze officiële waarschuwing als selectie criterium bij een op handen zijnde reorganisatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer heeft de werkgever, indien deze meent dat het handelen van de werknemer daartoe aanleiding geeft, de bevoegdheid haar werknemer aan te spreken op zijn functioneren en/of zijn gedrag, eventueel door het geven van een officiële waarschuwing. Deze bevoegdheid behoeft derhalve niet te zijn vastgelegd in een overeenkomst of in de cao, zoals werknemer heeft betoogd. Vanzelfsprekend behoeft de werknemer het niet eens te zijn met de aan hem gerichte op- of aanmerkingen en/of waarschuwingen. In het onderhavige geval heeft GGZWNB gemeend werknemer een officiële, schriftelijke, waarschuwing te moeten geven. Werknemer heeft zich daartegen verweerd. De hierop betrekking hebbende brieven zijn volgens GGZWNB eveneens opgenomen in het personeelsdossier, zodat ook de visie van werknemer daarin vastligt. De omstandigheid dat er geen officiële klachtenprocedure bestaat tegen een gegeven schriftelijke waarschuwing doet daaraan niet af. Omdat partijen een verschillende visie hebben over het gedrag van werknemer dat aanleiding zou hebben gegeven tot die waarschuwing, kan voorshands niet over het al of niet terecht zijn daarvan worden geoordeeld. Het geven van de officiële waarschuwing op zichzelf is niet in strijd met goed werkgeverschap. Juist als de werkgever in voorkomende gevallen concrete sancties op zou leggen zonder voorafgaande waarschuwing, zou in strijd met het goed werkgeverschap

worden gehandeld. De onderhavige waarschuwing heeft bovendien thans geen concrete gevolgen. De vordering om te bevelen de waarschuwing in te trekken, is niet gebaseerd op enige wettelijke bepaling. Dit deel van de vordering zal daarom en op grond van het voorgaande worden afgewezen. De vorderingen tot verwijdering uit het personeelsdossier dienen eveneens te worden afgewezen, wegens het gebrek aan een wettelijke grondslag die GGZWNB daartoe verplicht.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-12-2010

ECLI: ECLI:NL:RBBRE:2010:BO7397

Zaaknummer: 631374 VV EXPL 10-93

Wetsartikelen: 7:611 BW