

## RECHTSPRAAK

***De in de brieven weergegeven incidenten leveren gelet op de aard en de ernst daarvan verwijtbaar handelen op van werknemster, temeer omdat het voor haar in het licht van de herhaalde waarschuwingen en aanwijzingen van DHL duidelijk was of behoorde te zijn dat haar gedrag ontoelaatbaar werd geacht.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2011 in dienst getreden bij DHL. Bij brief d.d. 29 januari 2019 heeft de leidinggevende van werknemster haar een bevestiging gestuurd van een gegeven officiële waarschuwing. Hierin is (onder meer) opgenomen dat de maat vol is door de houding, het gedrag en functioneren van werknemster en dat DHL dat niet langer kan tolereren. DHL heeft werknemster gevraagd na te denken over haar toekomst binnen DHL. Op 21 mei 2019 heeft werknemster opnieuw een (zeer uitgebreide) brief ontvangen met een officiële waarschuwing, waarin wederom aan haar is gevraagd te denken over haar toekomst binnen DHL, wat haar aandeel daarin gaat zijn, wat zij daarin gaat veranderen en hoe DHL daarbij kan helpen. Bij brief d.d. 3 juli 2019 heeft werknemster wederom een officiële waarschuwing ontvangen. Bij brief d.d. 9 december 2019 is een vaststellingsovereenkomst aan werknemster aangeboden. Die heeft werknemster afgewezen. Op 18 december 2019 heeft werknemster zich ziek gemeld. DHL verzoekt ontbinding wegens een verwijtbaar handelen.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemster. De arbeidsovereenkomst kan dan ook op die grond worden ontbonden. Werkneemster heeft niet weersproken dat zich in de periode van december 2017 tot december 2019 de door DHL genoemde incidenten hebben voorgedaan met betrekking tot het gedrag, de houding en de wijze van communiceren door werknemster. Het gaat daarbij met name om incidenten waarbij sprake is van een confronterende, agressieve en door sommige collega's als intimiderend ervaren manier van communiceren. Ook staat op grond van de door DHL overgelegde stukken vast dat werknemster regelmatig erop is gewezen dat zij haar houding, gedrag en wijze van communiceren diende te veranderen. De in de brieven weergegeven incidenten leveren gelet op de aard en de ernst daarvan verwijtbaar handelen op van werknemster, temeer omdat het voor haar in het licht van de herhaalde waarschuwingen en aanwijzingen van DHL duidelijk was of behoorde te zijn dat haar gedrag ontoelaatbaar werd geacht. De grenzen aan wat een werkgever moet dulden van een werknemer zijn in dit geval bereikt. Dat er soms korte incidentvrije perioden waren, doet daar niet aan af, omdat na iedere

kortstondige periode van verbetering weer nieuwe incidenten plaatsvonden. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen, met inachtneming van de opzegtermijn.

### *Transitievergoeding*

De handelwijze van werkneemster is zeker kwalijk te noemen en zij had beter moeten weten, maar haar handelen, hoe kwalijk ook, rechtvaardigt niet dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder dat haar een transitievergoeding toekomt. De transitievergoeding wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 09-06-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2020:2108

**Zaaknummer:** 8310254 \ EJ VERZ 20-45

**Rechters:** A.M. Koene

**Advocaten:** S.W.J. Koenen en A. Koekkoek

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