

RECHTSPRAAK

Leidinggevende van zorginstelling die op de foto is gegaan met ondergoed van bewoners over haar kleding heen aan handelt niet verwijtbaar. Overige verwijten van werkgeefster liggen veelal in de sfeer van disfunctioneren, terwijl geen verbetertraject is ingezet. Ontbindingsverzoek afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 27 maart 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als locatiemanager. In verband met een nieuw geopende locatie bij werkgeefster, waar werkneemster ongeveer 30-40 medewerkers aanstuurt, is werkneemster een periode ondersteund door een opstartmanager. Op 11 mei 2024 heeft deze opstartmanager aangegeven dat werkneemster en het team langer begeleiding nodig hebben dan de gebruikelijke tien weken. Ook is werkneemster op dinsdag 21 mei 2024 op gesprek gekomen bij de directeur Zorg en de HR-directeur, nadat de directeur Zorg een foto van werkneemster en een collega in het ondergoed van bewoners onder ogen had gekregen. Ook is gesproken over een andere foto die op de Facebookpagina van een collega uit het team stond, waarin weer een andere collega te zien is met een onderbroek over haar spijkerbroek heen. Werkneemster heeft aangegeven deze collega en de collega naast haar op de foto te hebben aangesproken. Na het gesprek is werkneemster op non-actief gesteld. In een vervolgesprek van 29 mei 2024 is werkneemster medegedeeld dat het vertrouwen in werkneemster is opgezegd. Ook heeft er een mediationgesprek plaatsgevonden, wat niet tot een oplossing heeft geleid. In onderhavige procedure verzoekt werkgeefster de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond), een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en/of een combinatie van deze gronden (i-grond). Werkneemster heeft volgens werkgeefster verwijtbaar gehandeld door in ondergoed van bewoners op de foto te gaan. Zij hanteert een dubbele moraal door haar collega's op ditzelfde gedrag aan te spreken. Daarnaast is gebleken dat werkneemster niet open en eerlijk communiceert. Ook rekent werkgeefster het werkneemster aan dat er nog een grote slag moet worden gemaakt op haar locatie op het gebied van kwaliteit. Werkneemster verweert zich en verzoekt wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst is er volgens de kantonrechter geen sprake van verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. De verwijten die werkgeefster werkneemster maakt ten aanzien van de stand van zaken op haar locatie wijzen op een

discussie over het (dis)functioneren van werknemster. Als werkgeefster ontevreden is over het functioneren van werknemster, dan moet werknemster daar in een gesprek op worden gewezen en moet haar concreet worden voorgehouden wat er moet verbeteren. Werknemster moet vervolgens de kans en tijd krijgen om die verbeteringen te realiseren. Ook het op de foto gaan van werknemster met een collega met ondergoed van bewoners leidt niet tot een redelijke grond voor ontslag op grond van de e-grond. Daarbij is relevant dat werknemster foto's in het geding heeft gebracht, waarin andere collega's van een andere locatie te zien zijn met incontinentiemateriaal over hun kleding heen. Deze medewerkers zijn niet rechtstreeks aangesproken. De kantonrechter rekent het werkgeefster aan dat in vergelijkbare situaties niet op dezelfde manier is ingegrepen. Dat de andere werknemers geen leidinggevende functie hebben en werknemster wel, rechtvaardigt niet dit verschil in aanpak. Ook het gestelde gebrek aan openheid en eerlijkheid kan niet tot een voldragen e-grond leiden. Verder is de kantonrechter van oordeel dat (ook) niet is voldaan aan een voldragen g-grond. Voor ontbinding is nodig dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De onderbouwing die werkgeefster geeft om aan te tonen dat daar sprake van is, is grotendeels hetzelfde als wat al aangevoerd is in het kader van de e-grond. Ook is een serieuze poging om de arbeidsverhouding te herstellen de kantonrechter onvoldoende gebleken. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat geen sprake is van een voldragen cumulatiegrond (i-grond). De cumulatiegrond is namelijk bedoeld voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever kan worden gevergd, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkelvoudige ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen. Hiervoor is overwogen dat geen sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond) of van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De eindconclusie is dat de kantonrechter de verzochte ontbinding weigert en het verzoek tot wedertewerkstelling van werknemster toewijst.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6430

Zaaknummer: 11204145/AZ VERZ 24-42 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: A.E. Doornbos en M.J.O.F. Rutten

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e, g en i BW