

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft zich herhaaldelijk, ook na twee waarschuwingen en een verbetertraject, schuldig gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag. Werkneemster is niet in staat te reflecteren op eigen gedrag. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar (maar niet ernstig verwijtbaar) handelen.

Feiten

Werkneemster is sinds augustus 2016 in dienst bij Parnassia Haaglanden B.V. (hierna: Parnassia). Op 31 december 2020 heeft werkneemster een officiële waarschuwing ontvangen na meldingen van collega's over haar houding en manier van communiceren. Zo zou werkneemster onder meer over een collega hebben gezegd dat hij pedofiel is. Op 26 juli 2022 heeft werkneemster een tweede officiële waarschuwing gekregen voor het creëren van een onveilige sfeer binnen het team, het ondermijnen van het gezag van de leidinggevende en stemmingmakerij. Op 7 september 2022 is werkneemster gestart met een verbetertraject op een andere afdeling, voor de duur van een half jaar. Enige tijd later heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vervolgens voor de werkgerelateerde problematiek mediation voorgesteld. Op 23 maart 2023 heeft werkneemster zich hersteld gemeld en is het verbetertraject opnieuw opgestart. Tijdens de eindevaluatie van het verbetertraject op 27 september 2023 is werkneemster boos weggelopen, waarvoor zij een dag later haar excuses heeft gemaakt. Tijdens de kerstborrel in december 2023 heeft werkneemster een collega uitgemaakt voor 'kutwif'. Op 20 december 2023 is werkneemster hierover gehoord, waarna zij op non-actief is gesteld. Parnassia verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op de e-grond. Zij verwijt werkneemster in de kern dat zij zich herhaaldelijk – en zelfs na waarschuwingen en een verbetertraject – schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag, zonder op enig moment blij te geven van een daadwerkelijk besef van de ernst en consequenties van haar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Voldragen e-grond

Op basis van de overgelegde stukken is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster zich meerdere malen op een wijze heeft gedragen die onheus en derhalve verwijtbaar is. Het uiteindelijke incident dat voor Parnassia begrijpelijkerwijs als de druppel werd ervaren die de emmer deed overlopen, betrof het incident tijdens de kerstborrel. Het uitschelden van een

collega is, ongeacht de context, onmiskenbaar overschrijdend, en het moet voor werkneemster (daarom) zonder meer duidelijk zijn geweest dat een dergelijke uitlating ongepast is. Daarbij weegt zwaar dat werkneemster op dat moment meer dan eens was gewaarschuwd en bovendien een traject had doorlopen dat zag op verbetering van haar gedrag in de omgang met collega's. Na dit traject had het voor werkneemster van het grootste belang moeten zijn om onbetamelijk gedrag – zeker op korte termijn – koste wat kost te vermijden, maar dat is haar niet gelukt. Werkneemster lijkt simpelweg niet in staat te zijn om adequaat te kunnen reflecteren op het eigen gedrag. Het feit dat twee officiële waarschuwingen en een verbetertraject niet hebben geleid tot de beoogde gedragsverandering, brengt de kantonrechter tot het oordeel dat van Parnassia niet langer gevergd kan worden om het dienstverband met werkneemster te laten voortbestaan. Er is dan ook sprake van een voldragen e-grond.

Geen ernstig verwijtbaar handelen werkneemster

Weliswaar is sprake van meerdere gedragingen in welk verband werkneemster waarschuwingen heeft ontvangen en een verbetertraject is aangeboden, maar er is geen sprake van een langdurige reeks van ernstig verwijtbare gedragingen waarbij zij zich systematisch agressief en intimiderend heeft opgesteld tegenover collega's. De optelsom van de verschillende gedragingen is onvoldoende voor de kwalificatie 'ernstig verwijtbaar handelen'. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn en onder toekenning van de transitievergoeding (€ 11.281,08 bruto).

Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever

Parnassia heeft op haar beurt evenmin ernstig verwijtbaar gehandeld. Dit geldt ook voor de omstandigheid dat Parnassia na adviezen van de bedrijfsarts daartoe niet direct een mediator heeft ingeschakeld. Relevant hierbij is dat Parnassia heeft uitgelegd dat het voor haar niet meteen duidelijk was waarop de mediation betrekking moest hebben en welke personen hierbij betrokken moesten worden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23264

Zaaknummer: 11208830

Rechters: D. Nobel

Advocaten: E.V.H. van Tricht en A.B. Kalmeijer-Gerts

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