

RECHTSPRAAK

Werknemer is vanaf 2004 in dienst van werkgever als timmerman. Vanaf medio 2007 heeft een groot aantal incidenten plaatsgevonden. Werknemer heeft zich agressief uitgelaten naar collega's en klanten. Werknemer is op zijn gedrag aangesproken en overgeplaatst. Opnieuw hielden de incidenten aan, waaronder ook niet verschijnen op werk en overtreding van ziekteprotocol. Op 3 maart 2009 doet werkgever een beëindigingsvoorstel. In reactie hierop stelt werknemer dat hij lijdt aan ADHD. Werkgever heeft hierop het beëindigingsvoorstel tijdelijk afgehouden. Nadat zich opnieuw incidenten voordeden heeft werkgever een verzoek tot ontbinding ingediend. Bij dit verzoek is tevens overlegd een (voorgedrukte) verklaring van een tiental werknemers dat zij niet langer met werknemer wensen samen te werken.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werkgever genoemde reeks van incidenten vormen in beginsel voldoende grond om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Zij lijken evenwel direct samen te hangen met de psychische aandoening van werknemer. Op een werkgever rust de verplichting om een arbeidsongeschikte werknemer te re-integreren in passende arbeid in het eigen bedrijf of, als dat niet mogelijk is, in het bedrijf van een andere werkgever. Werknemer heeft gesteld en werkgever heeft niet betwist dat haar bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer niet of niet geheel arbeidsgeschikt is en dat een re-integratietraject moet worden gestart. Niet is gesteld noch is gebleken dat daarmee al is aangevangen. Om die reden dient het verzoek te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-07-2009

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2009:BJ4156

Zaaknummer: 1049978 EA VERZ 09-3175

Wetsartikelen: 7:685 BW