

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ernstige verwijtbaarheid werknemer. De kantonrechter heeft het einde van de arbeidsovereenkomst kunnen bepalen op een eerder tijdstip dan waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds januari 2013 in dienst bij werkgever. Werknemer heeft meerdere officiële waarschuwingen ontvangen omdat hij een aantal keer te laat op het werk was verschenen. Op 4 januari 2017 is werknemer in emotionele toestand op het werk verschenen. Hij heeft zich verbaal agressief en dreigend gedragen tegenover een HR-adviseur en vernielingen aangericht bij werkgever. Op 25 januari 2017 is werknemer, nadat hij op non-actief was gesteld, weer op het werk verschenen en heeft hij zich verbaal agressief gedragen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitie- of billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 4 april 2017, zonder toekenning aan werknemer van de transitievergoeding. Werknemer heeft zich neergelegd bij de uitgesproken ontbinding. In hoger beroep komt hij slechts op tegen de datum waartegen de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden en de overweging dat werkgever aan werknemer geen transitievergoeding is verschuldigd.

Oordeel

Vast staat dat op 4 januari 2017 sprake is geweest van een forse woede-uitbarsting van werknemer, waardoor X en zijn collega's zich bedreigd hebben gevoeld en waarbij werknemer verschillende eigendommen van werkgever heeft vernield. Deze handelwijze van werknemer is ernstig verwijtbaar. Hij had in 2015 en 2016 al twee officiële waarschuwingen ontvangen omdat hij meermaals te laat op het werk was gekomen. Na zijn ziekmelding op 23 december 2016 ontving hij op 28 december 2016 een derde officiële waarschuwing van X wegens te laat komen. Het was voor werknemer dus duidelijk dat hij voortaan op tijd op zijn werk moest zijn. Ook wist hij dat de uren die op ongeoorloofd afwezig werden geboekt, niet werden uitbetaald. Werknemer is op 2 januari 2017 weer gaan werken, voor halve dagen, overeenkomstig de rapportage van de bedrijfsarts waar werkgever hem aan hield. Werknemer heeft toegelicht dat hij op 4 januari 2017 twijfelde of hij kon werken, hij voelde zich in het nauw gedreven. Hij is op het laatste moment toch gegaan en heeft met gevaar voor eigen leven erg hard gereden om op tijd te komen. Bij aankomst op de afdeling bleek er geen

leidinggevende om hem op te vangen en hij voelde zich niet serieus genomen. Hij is toen naar HR gestormd met de vraag wie X was, degene die de brief van 28 december 2016 met onwaarheden had ondertekend, omdat het hem ook hoog zat dat hij 80 minuten te laat zou zijn geweest op een roostervrije dag. Op dat moment is de situatie geëscaleerd, werknemer is in woede uitgebarsten en heeft vernielingen aangericht. Dit is ernstig verwijtbaar. Al was de druk op werknemer nog zo hoog en moest hij de opgebouwde spanning kwijt, dan nog hoeft werkgever niet te tolereren dat hij vier computerschermen en een telefoon kapot gooit en zich op een dusdanige manier gedraagt dat haar andere werknemers dit, terecht, als zeer bedreigend ervaren. Daar komt bij dat het niet bij de woede-uitbarsting is gebleven. Er is geen sprake van dat werknemer zich slechts één keer niet heeft kunnen beheersen. Dat blijkt uit het bezoek aan werkgever op 25 januari 2017, zijn e-mail aan de CEO en zijn bericht op Facebook. De omstandigheid dat werknemer zich in het gesprek van 3 januari 2017 onder druk gezet voelde door werkgever om te komen werken maakt dit oordeel niet anders. Volgens werknemer heeft hij in het gesprek van 3 januari 2017 aangegeven dat hij na zijn werkhervatting weer tegen de aloude problemen aanliep. Dat was volgens hem frustrerend wegens zijn zware targets, zou een terugval of vergroting van zijn psychische klachten gaan opleveren en werkgever zou een vervolgspraak bij de bedrijfsarts plannen. Uit hetgeen werknemer heeft verklaard volgt dat dit gesprek los staat van de aanleiding voor de escalatie op 4 januari 2017. De woede-uitbarsting had te maken met de door werknemer ervaren druk om op tijd te komen en een juiste urenregistratie. Zoals hiervoor al is vermeld, was er geen leidinggevende aanwezig toen werknemer op het werk aankwam. Dát was volgens werknemer de reden om bij HR binnen te stormen en dus niet zozeer de inhoud van het op 3 januari 2017 gevoerde gesprek. Afgezien daarvan blijkt niet dat op 3 januari 2017 al sprake was van een verdere terugval of vergroting van de arbeidsongeschiktheid. Ook overigens is dit niet gebleken. Werkgever heeft werknemer dan ook mogen houden aan zijn verplichting om halve dagen te werken, zoals de bedrijfsarts op 28 december 2016 had gerapporteerd en waarbij rekening is gehouden met verminderde stressbestendigheid, werkgerelateerde factoren (zoals trage en slechte internetverbindingen waardoor targets niet konden worden gehaald) en persoonskenmerken die stress in de hand werkten. Dat werkgever op 3 januari 2017 'een deur heeft opengedaan om te overwegen de wegen te laten scheiden', zoals zij ter zitting heeft toegelicht, is niet in overeenstemming met het beginsel van goed werkgeverschap, maar in de gegeven omstandigheden onvoldoende voor een ander oordeel. Werknemer heeft betoogd dat hem van de escalatie op 4 januari 2017 geen ernstig verwijt kan worden gemaakt wegens zijn achterliggende verslavingsproblematiek. Gesteld noch gebleken is dat werknemer zich tijdens zijn dienstverband met werkgever arbeidsongeschikt heeft gemeld wegens achterliggende verslavingsproblematiek. Werknemer heeft betoogd dat werkgever op de hoogte had moeten of kunnen zijn van zijn achterliggende verslavingsproblematiek. Dit betoog wordt verworpen. Uit het door werknemer gemaakte verslag van het gesprek van 3 januari 2017 blijkt dat werkgever expliciet om informatie naar zijn persoonlijke omstandigheden heeft gevraagd en dat zij wist van een psycholoog en een traject bij Vincent van Gogh, maar werknemer wilde niet inhoudelijk ingaan op het traject waarin hij zat. Dat betekent dat werkgever niet kan worden verweten dat zij hierover niets meer wist dan dat.

Anders dan werknemer heeft betoogd is niet, althans onvoldoende gebleken dat een verband bestaat tussen zijn achterliggende verslavingsproblematiek en de escalatie van 4 januari 2017. Werknemer heeft brieven met medische gegevens in het geding gebracht, maar de enige brief van vóór de escalatie is een brief van Crisisdienst MET GGZ van 23 december 2016. In deze brief is slechts vermeld dat werknemer bang is voor een terugval in harddrug-gebruik, maar hierin is ook vermeld dat werknemer helder, adequaat en coherent in contact was. Ook wordt in die brief als bevinding/conclusie vermeld dat het met name gaat om terugvalpreventie, het ventileren van zorgen en het een plek kunnen geven van het verleden en voorts wordt vermeld dat er geen sprake is van een psychotisch toestandsbeeld. De andere brieven waar werknemer in dit verband naar verwijst zijn van ná de datum van de escalatie (brieven van 6 januari 2017, 17 januari 2017, berichten uit het huisartsenjournaal van 9 en 10 februari 2017 en een brief van 13 maart 2017). Het betoog van werknemer dat hem van de escalatie geen ernstig verwijt kan worden gemaakt wegens zijn achterliggende verslavingsproblematiek is, gelet op de betwisting van werkgever, onvoldoende onderbouwd zodat daaraan voorbij moet worden gegaan. De slotsom is dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid van werknemer. Dat betekent dat de kantonrechter het einde van de arbeidsovereenkomst heeft kunnen bepalen op een eerder tijdstip dan waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Dat betekent ook dat de transitievergoeding niet verschuldigd is.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-10-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:4680

Zaaknummer: 200.218.719_01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en R.J. Voorink

Advocaten: J.M. Pals en M.A. van Haelst

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 onderdeel b BW en 7:673 lid 7 onderdeel c BW