

RECHTSPRAAK

Gemeente Rotterdam/werknemer

Het naar de keel vliegen van een collega en die keel dichtknijpen is ernstig verwijtbaar. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 2012 in dienst bij de gemeente Rotterdam. Werknemer is met ingang van 29 november 2017 geschorst. Deze schorsing is zonder behoud van het salaris en de reden van schorsing is gelegen in grensoverschrijdend gedrag en werkweigering. Werknemer zou de heer X (een andere medewerker) bij zijn keel hebben gegrepen en zijn keel hebben dichtgeknepen. De gemeente Rotterdam verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer te ontbinden op grond van ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Het verzoek van de gemeente is toewijsbaar. Het incident van 21 december 2017, waarbij werknemer zijn meewerkend voorman de heer X naar de keel gegrepen heeft en deze dichtgeknepen heeft, is op zichzelf al verwijtbaar genoeg om tot het oordeel te komen dat van de gemeente in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Een werkgever kan een aanval van de ene werknemer op de andere werknemer immers niet tolereren. Daar komt in dit geval bij dat het incident plaatsvond aan het einde van een reeks eerdere incidenten, incidenten die betrekking hebben op ander grensoverschrijdend gedrag van werknemer én op zijn hardnekkige weigering aan het werk te gaan (oftewel zijn re-integratieverplichtingen na te komen). Voor het geval werknemer wil zeggen dat hij niet kón re-integreren en dat hij uit frustratie daarover agressief is geworden, moet gewezen worden op het oordeel van het UWV van 26 januari 2018. Het UWV is van oordeel dat het door de gemeente voorgestelde gebruik van oordopjes om de door werknemer ervaren geluidsoverlast te beperken een passende maatregel is en werknemer toont geen stukken waaruit blijkt dat het UWV het bij het verkeerde eind heeft. Het verzoek van de gemeente is dus toewijsbaar. Omdat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, hoeft eventuele herplaatsing niet besproken te worden. Werknemer heeft in beginsel recht op een transitievergoeding, tenzij het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Daarvan is sprake. Het naar de keel vliegen van een collega en die keel dichtknijpen is immers niet slechts verwijtbaar, maar ook *ernstig* verwijtbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:9849

Zaaknummer: 6669947 VZ VERZ 18-2841

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: E. Wies en G.T. Poot

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW