

RECHTSPRAAK

Na bewijsopdracht: geen verband tussen arbeidsongeschiktheid en uitlatingen (doodsbedreigingen) van werknemer aan directeur. Ontbinding. Ernstig verwijtbaar handelen werknemer.*Feiten*

In de beschikking van 21 juni 2024 heeft de kantonrechter werkgeefster opgedragen te bewijzen dat er geen verband bestaat tussen de uitlatingen (doodsbedreigingen) van werknemer en zijn arbeidsongeschiktheid door werknemer op te laten roepen bij de arbo-arts en de vraag voor te leggen of er mogelijk een verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid van werknemer en zijn uitlatingen. Volgens werkgeefster blijkt uit de bevindingen van de bedrijfsarts dat er geen verband tussen de arbeidsongeschiktheid en de uitlatingen van werknemer bestaat. Volgens werknemer zou de conclusie van de bedrijfsarts niet eenduidig zijn omdat het volledig verantwoordelijk zijn voor je uitlatingen niet zou betekenen dat er geen verband bestaat tussen de uitlatingen en de arbeidsongeschiktheid.

Oordeel

De kantonrechter vindt de conclusie van de bedrijfsarts wel eenduidig. Uit die conclusie volgt namelijk dat er geen sprake is van een aandoening waardoor werknemer niet verantwoordelijk zou kunnen zijn voor zijn uitlatingen, en dat de beperkingen die hij wel heeft niet maken dat hij voor die uitlatingen niet verantwoordelijk is. Werknemer heeft ook geen enkele verklaring of andere medische informatie overgelegd waar het tegendeel uit zou blijken. Werkgeefster heeft door de verklaring van de bedrijfsarts dan ook aangetoond dat er geen verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en de uitlatingen van werknemer. Dat betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan ontbinding in de weg staat. Zoals ook al in de tussenbeschikking is overwogen zijn de uitlatingen (doodsbedreigingen) van werknemer zodanig ernstig dat van werkgeefster niet kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten. De arbeidsovereenkomst tussen werkgeefster en werknemer zal daarom worden ontbonden wegens verwijtbaar handelen.

Ernstig verwijtbaar handelen werknemer.

Dat de uitlatingen van werknemer over zijn directeur zeer ernstig zijn, behoeft geen verdere uitleg. Werknemer heeft nog aangevoerd dat hij ook heeft gezegd dat hij niet tot uitvoering zou overgaan van zijn uitlatingen, maar dat doet niet af aan de ernst van de uitlatingen. Het betreft ook geen eenmalige uitlating die in een opwelling zou zijn gedaan, maar meerdere en zeer expliciete uitlatingen tegen meerdere collega's en op verschillende dagen. De

kantonrechter vindt de uitlatingen van werknemer over de directeur daarom ernstig verwijtbaar. Dat betekent dat werknemer in principe geen recht heeft op een transitievergoeding. Werknemer wijst er nog op dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn als aan hem geen transitievergoeding wordt toegekend. De kantonrechter gaat hier echter niet in mee, nu het in eerste instantie de verantwoordelijkheid was van werknemer om psychische hulp te zoeken naar aanleiding van nachtmerries, en werkgeefster werknemer conform haar verplichtingen als werkgeefster steeds bij de bedrijfsarts heeft laten oproepen en hem heeft laten re-integreren volgens de instructies van de bedrijfsarts. Het lange dienstverband van werknemer zonder noemenswaardige incidenten doet hier op zichzelf niet aan af. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van de transitievergoeding en zonder rekening te houden met de opzegtermijn wordt ontbonden met ingang van 1 september 2024.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5984

Zaaknummer: 11069523

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: J. Witvoet en J.C. de Graaff

Wetsartikelen: 7:671b BW