

RECHTSPRAAK

Werknemer is na een discussie bewust met een bedrijfsauto tegen een ondergeschikte werknemer aangereden. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Sprake van een momentopname, waarbij bovendien de psychische gesteldheid van werknemer een rol speelt.

Feiten

Werknemer is sinds 10 april 2000 in dienst bij Alsema. Op 4 juli 2024 was werknemer met een aantal collega's werkzaam op een project in Eelde om kabels en leidingen te leggen. Daar heeft zich een incident voorgedaan waarbij werknemer een collega heeft geraakt met de bedrijfsbus van Alsema. De collega heeft daarbij geen letsel opgelopen. Op 5 juli 2024 is werknemer gehoord. Na dit gesprek is werknemer op non-actief gesteld. Vervolgens is een onderzoek begonnen naar het incident. Werknemer heeft zich op 8 juli 2024 ziek gemeld bij Alsema. Op 8 juli 2024 is werknemer bij de huisarts geweest. In het journaal is o.a. vermeld "Al langlopend conflict, kon blijkbaar niet door werkgever op de een of andere manier opgelost worden. Nu geëscaleerd mede door burn-out patiënt." Op 11 juli 2024 is er contact geweest tussen werknemer en de bedrijfsarts. In het verslag is o.a. vermeld "Betrokkene heeft zich ziek gemeld wegens klachten welke niet het gevolg zijn van een onderliggende medische aandoening doch het gevolg zijn van onderliggende, werkgerelateerde problematiek." Op 18 juli 2024 is werknemer medegedeeld dat Alsema de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Werknemer heeft vervolgens nog meermaals de bedrijfsarts bezocht, waaruit volgde dat hij niet belastbaar is voor werk. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst van partijen per 1 januari 2025 op de e-grond (verwijtbaar handelen werknemer) ontbonden. Alsema is het niet eens met de toegewezen transitievergoeding. Zij vindt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Alsema komt uitsluitend in hoger beroep tegen de toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

Het hof neemt op grond van de gedingstukken als vaststaand aan dat werknemer op 4 juli 2024 na een functionele discussie bewust met een bedrijfsauto tegen een ondergeschikte werknemer, X, is aangereden. X heeft daarbij geen letsel opgelopen en is met de schrik vrijgekomen. Door in een conflictueuze situatie zo te handelen heeft werknemer een dreigende en onveilige situatie op de werkvloer gecreëerd en gevoelens van angst en onveiligheid bij direct en indirect betrokkenen veroorzaakt, terwijl van hem als leidinggevende verwacht had mogen worden dat hij het goede voorbeeld geeft. Werknemer heeft met deze handelwijze de grens van het toelaatbare ver overschreden en zonder twijfel in

strijd met het goed werknemerschap gehandeld. Het hof wil er geen misverstand over laten bestaan dat werknemer met zijn handelen ver over de schreef is gegaan. Tegelijkertijd is van belang dat het in een langdurig en onbesproken dienstverband van 24 jaar een momentopname betrof waarin werknemer zich door een samenloop van omstandigheden niet in de hand had en hij zijn frustraties en emoties niet heeft kunnen bedwingen. Die omstandigheden zijn bepaald door zijn psychische gesteldheid, wat voor werknemer ook aanleiding is geweest om hulp te zoeken, maar voor een substantieel deel ook doordat Alsema heeft nagelaten te handelen op signalen van werknemer over problemen in zijn samenwerking met X. Deze omstandigheden zijn van invloed op de verwijtbaarheid van werknemer, zodanig dat naar het oordeel van het hof de hoge lat die voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van artikel 7:673 lid 7 sub c BW geldt, niet wordt gehaald. Op die grond kan een transitievergoeding niet aan werknemer worden onthouden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-08-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4818

Zaaknummer: 200.351.412/01

Rechters: M. Willemse, M.P.C.J. van Bavel en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: R.H. Bossen en M. Hut

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:673 lid 7 BW en 7:673 lid 7 sub c BW