RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de e-grond wegens houding en gedrag van werknemer en gebrek aan verantwoordelijkheid en reflectie op eigen handelen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2022 in dienst bij VDL Enabling Technologies Group Almelo B.V. (hierna: VDL) in de functie van plaatwerker/lasser. Het salaris bedraagt € 3.970,34 bruto per maand exclusief overige emolumenten. Werknemer is in 2025 en 2026 meerdere keren aangesproken op het te laat op het werk komen. In januari 2026 is werknemer niet op het werk verschenen, waarbij hij zonder de juiste procedure te volgen verlof heeft opgenomen. In mei 2026 deed zich een incident voor op de werkvloer tussen werknemer en een kwaliteitsmedewerkster, waarbij hij een breekhamer in de richting van de collega zou hebben gegooid. Er heeft daarover een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer zijn leidinggevende en de manager HR Parts Manufacturing. Werknemer heeft uiteindelijk erkend dat hij “voor de grap” een hamer naar zijn collega heeft gegooid, nadat zij meerdere keren bij hem was teruggekomen met werk. Hij geeft aan dat hij heeft gezien dat zij hiervan schrok. VDL verzoekt ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer voert verweer en wil graag zijn werkzaamheden hervatten. Indien de kantonrechter toch overgaat tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt hij VDL te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 50.000.

Oordeel

De kantonrechter is met VDL van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Het gooien van een hamer richting een collega is een onveilige en ontoelaatbare handeling. Ook heeft werknemer onvoldoende inzicht getoond in de ernst van zijn gedrag. De eerdere waarschuwingen met betrekking tot ongewenst gedrag en het te laat komen wegen mee in het oordeel van de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst op de e-grond met ingang van 1 december 2026 wordt ontbonden. Herplaatsing van werknemer ligt volgens de kantonrechter niet in de rede. De drempel voor het aannemen van ernstig verwijtbaar gedrag van werknemer ligt hoog: alleen in uitzonderlijke gevallen kan daarvan sprake zijn. Het verwijtbaar handelen van werknemer – hoewel zwaarwegend – haalt naar het oordeel van de kantonrechter die hoge drempel niet. Daarbij is in aanmerking genomen dat werknemer niet de intentie had zijn collega te raken. Werknemer behoudt het recht op de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:6577
Zaaknummer: 12284462 \ EJ VERZ 26-183
Rechters: E. Horsthuis
Advocaten: F.H.A. ter Huurne en E. Stegehuis
Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW