

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Ontbinding wegens emotionele hysterische uitbarsting werkneemster nadat directeur weigert tolk gebarentaal toe te laten tot personeelsbijeenkomst niet gerechtvaardigd

Werkneemster is sinds oktober 2006 in dienst in de functie van junior mutalist en is slechthorend. Het UWV heeft werkneemster een vergoeding voor maximaal 30 tolkuren per jaar toegekend. Werkneemster heeft per mail verzocht of de tolk bij een personeelsbijeenkomst over de groei van de organisatie aanwezig mocht zijn. De directeur heeft werkneemster geschreven dat hij daar niet op zit te wachten en dat werkneemster met vragen bij een collega terecht kan. Drie dagen later heeft werkneemster een emotionele hysterische uitbarsting gekregen, waarbij zij met haar handen op de grond sloeg, hysterisch aan haar haren trok en krijsde en schreeuwde. De aanval bleek zijn oorsprong te vinden in de weigering van de directeur om een tolk gebarentaal aanwezig te laten zijn tijdens de personeelsbijeenkomst. Werkneemster heeft zich na de aanval ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat sprake is van een arbeidsconflict en adviseert mediation. Werkneemster heeft een klacht ingediend bij de Commissie gelijke behandeling. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gebrek aan vertrouwen in werkneemster. Werkgeefster voert aan dat het gedrag van werkneemster tijdens haar uitbarsting grensoverschrijdend was en dusdanig buitenproportioneel dat dit niet geaccepteerd kan worden. Verschillende collega's zijn niet alleen vreselijk geschrokken, maar ze waren ook bang voor werkneemster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek is gebaseerd op één voorval, te weten de emotionele uitbarsting. Objectief gezien is het niet gerechtvaardigd dat werkgeefster door dit ene voorval geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare voorzetting van het dienstverband. Collega's zijn weliswaar geschrokken van de uitbarsting, maar werkneemster heeft zich niet agressief gedragen jegens collega's. De uitbarsting heeft slechts enkele minuten geduurd. Daarbij komt dat genoegzaam is gebleken dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen de uitbarsting en de toch ongenueanceerde weigering van de directeur om tijdens de personeelsbijeenkomst een tolk gebarentaal aanwezig te laten zijn. Tot slot overweegt de kantonrechter dat het feit dat werkneemster een klacht heeft ingediend bij de Commissie gelijke behandeling nimmer reden mag zijn om beëindiging van de arbeidsovereenkomst na te streven. Daarmee zou werkneemster ten onrechte in haar rechten worden beperkt. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 27-07-2011

ECLI: ECLI:NL:RBLEE:2011:BR5311

Zaaknummer: 358600 \ VZ VERZ 11-122

Rechters: R. Giltay

Advocaten: E.M. Kuijken en N. Roovers

Wetsartikelen: 7:685 BW