

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst na bedreiging bedrijfsarts door leidinggevende. Voorbeeldfunctie en onmogelijke terugkeer naar organisatie voor rekening van werknemer.

Werknemer (geboren 1960) is sinds 1983 in dienst van werkgever (een zorgorganisatie) in de functie van teamleider technische dienst. In juli 2013 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen. In oktober 2013 is werknemer aangesproken op het niet in acht nemen van het verzuimprotocol. Werknemer heeft zich op vrijdag 14 maart 2014 telefonisch ziek gemeld. Deze ziekmelding heeft hij bij e-mail van maandag 17 maart 2014 bevestigd. Op diezelfde dag heeft de werkgever hem op non-actief gesteld. Op 28 april 2014 is werknemer op staande voet ontslagen, nadat hij de bedrijfsarts eerder die week ernstig had bedreigd en zich ten overstaan van aldaar aanwezige bezoekers en medewerkers zodanig agressief en intimiderend had gedragen dat politie-interventie noodzakelijk was. Thans verzoekt werkgever voorwaardelijke ontbinding (aan het verzoek worden ook nog tal van andere incidenten ten grondslag gelegd).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep van werknemer op reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte, passeert de kantonrechter. Werkgever verwijt werknemer onprofessioneel gedrag, waarbij hij zich voornamelijk door zijn privéproblemen laat leiden. Zo zou hij gaan en staan waar en wanneer hij wil, zonder overleg met zijn leidinggevende; zich niet houden aan bedrijfsafspraken en, door zijn ondergeschikten te manen zijn handelen niet aan zijn leidinggevende te melden, zijn rol als leidinggevende ernstig hebben misbruikt en aldus zijn gezag en het wederzijdse vertrouwen onherstelbaar hebben ondermijnd. Ook verwijt werkgever werknemer 'het mein en dein' binnen de organisatie niet in acht te nemen, terwijl hem daarbij juist een voorbeeldrol past. Werknemer, op zijn beurt, werpt werkgever een verregaande bemoeienis met zijn privéleven tegen die bij hem veel spanning oproept en waardoor hij een gevoel krijgt van 'big brother is watching you'. Hoe dit alles ook moge zijn, ter zitting is de kantonrechter eens te meer duidelijk geworden dat een terugkeer van werknemer in de organisatie van werkgever aan beide zijden als onhaalbaar wordt gezien. Het geweldsincident van 25 april 2014, dat werknemer overigens lijkt te bagatelliseren, is in de organisatie niet onbesproken gebleven en heeft ertoe geleid dat veel medewerkers bang zijn voor de terugkeer van werknemer, die toch al bekendstond om 'zijn korte lontje', en niet langer bereid zijn met hem samen te werken. Ook werknemer, die inmiddels is verhuisd, lijkt een terugkeer naar werkgever en confrontatie met collega's die niet meer met hem willen samenwerken aanlokkelijk noch haalbaar. Naar het oordeel van de kantonrechter is, gelet op

alle feiten en omstandigheden, sprake van een onoplosbaar arbeidsconflict waarbij op voorhand uitgesloten is dat werknemer na zijn herstel herplaatst kan worden. Vanwege de mate van verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer komt hem enkel vergoeding van de (fictieve) opzegtermijn toe (gelijk aan vier maanden loon: € 13.355) en niet de door werknemer verzochte C= 1,5.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 20-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:3063

Zaaknummer: 3004915 \ EJ VERZ 14-100

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: A. Baas en M.J. van Dijk

Wetsartikelen: 7:685 BW