

RECHTSPRAAK

De Smid Wijnheijmer Metaalbewerking B.V./werknemer

Dat werknemer zijn leidinggevende tijdens een gesprek over zijn re-integratie heeft aangevallen, is onvoldoende aannemelijk geworden. Nu de ontstane situatie aan het gedrag en de opstelling van werknemer is te wijten, wordt de arbeidsovereenkomst wegens een vertrouwensbreuk (voorwaardelijk) ontbonden zonder toekenning van een vergoeding.

Werknemer heeft sinds 30 november 2009 werkzaamheden bij De Smid als leerling/stagiair verricht. Met ingang van 1 december 2012 is hij krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij De Smid werkzaam als medewerker werkplaats. Werknemer heeft twee officiële waarschuwingen gekregen voor zijn gedrag (gooien stuk hout en schelden en op dreigende manier met hamer naar leidinggevende lopen). Op 30 september 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 27 november 2014 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij tijdens een gesprek over zijn re-integratie de directrice van De Smid heeft aangevallen. Nadat zij was weggelopen heeft hij haar opnieuw geprobeerd aan te vallen en is hij de hal ingelopen waar hij in het bijzijn van diverse getuigen de ruit van de entree heeft geprobeerd in te slaan, aldus De Smid. De Smid verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de ziekte, wordt geen reflexwerking aan het opzegverbod toegekend. Nu De Smid heeft betwist dat werknemer ADHD heeft en een verdere onderbouwing daarvan geheel ontbreekt, is niet komen vast te staan dat bij werknemer de diagnose ADHD is gesteld. Zelfs indien wel voldoende aannemelijk was geworden dat werknemer aan ADHD lijdt, dan had het op de weg van werknemer gelegen om te onderbouwen dat de gedragingen waarvoor hij tweemaal is gewaarschuwd en het voorval op 27 november 2014 dat voor De Smid aanleiding was om werknemer op staande voet te ontslaan, kunnen worden gerelateerd aan die ADHD. Dat heeft werknemer evenwel nagelaten. Uit de door De Smid overgelegde getuigenverklaringen kan niet met voldoende zekerheid worden afgeleid dat werknemer, zoals aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd, de directrice tijdens het gesprek daadwerkelijk heeft aangevallen. Dat is ook niet verwonderlijk, aangezien vaststaat dat bij het gesprek alleen de directrice, werknemer en de moeder van werknemer aanwezig waren. Voorts is niet voldoende aannemelijk geworden dat werknemer haar heeft proberen aan te vallen nadat zij de kamer

had verlaten. Ook indien de gedragingen waarvoor werknemer op 29 april en 18 juli 2014 schriftelijk is gewaarschuwd worden meegewogen, is niet voldoende aannemelijk dat al die omstandigheden tezamen zo ernstig waren dat in deze procedure moet worden geoordeeld dat een ontslag op staande voet gerechtvaardigd was. Wel is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. De thans ontstane situatie ligt in de risicosfeer van werknemer en is, in ieder geval grotendeels, aan zijn gedrag en opstelling te wijten. Er wordt derhalve geen vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:841

Zaaknummer: 3699586 AZ VERZ 14-280

Rechters: J.F.W. Huinen

Advocaten: J. Schepers en M.P.M. Hogervorst

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW