

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werknemer is verschillende keren gewaarschuwd voor zijn gedrag. Het vervolgens naar huis gaan, terwijl zijn verzoek tot het nemen van verlof uitdrukkelijk was afgewezen, leidt tot ontbinding wegens verwijtbaar (maar niet ernstig verwijtbaar) handelen.

Werknemer is sinds 1999 in dienst in de functie Operator Verpakkingen. Op 6 januari 2011 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen voor het gebruik van fysiek geweld tegen een collega. Op 23 januari 2013 heeft werknemer een brief gekregen over het gebruik van verbaal geweld tegen zijn toenmalige leidinggevende. Aan werknemer is te kennen gegeven dat de maat vol is en dat bij een eerstvolgend incident stappen zullen worden ondernomen om het dienstverband te beëindigen. Eind december 2015 heeft werknemer verzocht zijn ADV-dag te verschuiven, zodat hij deze op 31 december 2015 kon genieten. Werkgever heeft laten weten dat dat niet mogelijk was. Werknemer is desondanks op 31 december 2015 vroeg van het werk vertrokken. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek. Hij verzoekt wedertewerkstelling. Subsidiair verzoekt hij om toekenning van de transitievergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer voert aan dat een waarschuwing voor het incident op 31 december 2015 wellicht op zijn plaats was, maar dat niet valt in te zien hoe dit enkele feit ervoor kan zorgen dat de arbeidsverhouding niet langer kan worden gehandhaafd. Dit verweer kan werknemer niet baten. Er is geen sprake van een geïsoleerd incident, zoals werknemer heeft aangevoerd, maar het gedrag van werknemer dient te worden beoordeeld tegen de achtergrond van de eerdere gebeurtenissen. Werknemer heeft in 2011 fysiek geweld vertoond ten opzichte van zijn collega, waarvoor hij een waarschuwing heeft gekregen. In 2013 heeft hij verbaal geweld gepleegd tegenover zijn leidinggevende, waarvoor hij is geschorst en waarbij hij tijdelijk uit zijn functie is ontzet. In oktober 2015 is werknemer, in het kader van zijn overplaatsing in verband met zijn polsklachten, gewaarschuwd dat hij zijn uitstraling en werkhouding diende aan te passen. Werknemer was, zo blijkt uit de door werkgever overlegde brieven, een gewaarschuwd man met weinig krediet bij zijn werkgever en zijn collega's. Het vervolgens naar huis gaan, terwijl zijn verzoek tot het nemen van verlof uitdrukkelijk was afgewezen, maakt dan ook dat sprake is van verwijtbaar handelen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Er is geen aanleiding van de reguliere ontbindingstermijn af te wijken en gebruik te maken van de (discretionaire) bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst op een eerder tijdstip te ontbinden. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. Mede

gelet op de gegeven voorbeelden in de wetsgeschiedenis (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 77) is in dit geval geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen, zodat aan werknemer de transitievergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 16-03-2016

Zaaknummer: 4760430/AR VERZ 16-18 en 4819210/AR VERZ 16-36