

RECHTSPRAAK

werknemer/Feenstra Verwarming B.V.

Ontbindingsverzoek e-grond afgewezen, omdat psychisch zieke werknemer geen verwijt van zijn bedreigende en beledigende uitlatingen jegens zijn leidinggevende kan worden gemaakt. Ontbindingsverzoek g-grond eveneens afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 25 augustus 1997 in dienst bij Feenstra Verwarming B.V. (hierna: Feenstra) in de functie van (hoofd)monteur. Werknemer heeft op 11 december 2013 en 18 december 2015 een officiële waarschuwing gekregen in verband met zijn negatieve houding. Werknemer lijdt aan zowel fysieke als psychische klachten en heeft zich op 7 september 2017 ziek gemeld wegens een werkgerelateerd conflict met de ketenmanager van Feenstra. Toen werknemer op 25 september 2017 weer op het werk verscheen om te gaan opstarten met zijn werkzaamheden, vond een incident plaats, waarbij werknemer de ketenmanager ernstig heeft bedreigd en grovelijk heeft beledigd. Werknemer is als gevolg van dit incident met onmiddellijke ingang geschorst. Feenstra verzoekt de kantonrechter thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens verwijtbaar handelen of nalaten dan wel wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt op zijn beurt, indien en voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, een transitievergoeding, alsmede een billijke vergoeding.

Oordeel

Opzegverbod

De kantonrechter stelt voorop dat de bedrijfsarts op 18 september 2017 heeft geoordeeld dat werknemer geschikt is om zijn eigen werk te verrichten, maar dat evenwel sprake is van kniebeperkingen bij werknemer. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer vanwege deze fysieke beperkingen nog niet volledig arbeidsgeschikt is, zodat vastgesteld kan worden dat sprake is van een opzegverbod. Naar het oordeel van de kantonrechter staat dit verbod echter niet aan ontbinding in de weg, omdat het verzoek verband houdt met het onacceptabele gedrag van werknemer, en niet met zijn fysieke ziekte. Daarnaast is op zitting komen vast te staan dat werknemer ook psychische klachten heeft. De kantonrechter oordeelt evenwel dat deze klachten niet tot een ander oordeel leiden, omdat uit het oordeel van de bedrijfsarts blijkt dat werknemer niet ongeschikt is om zijn werkzaamheden te verrichten wegens deze klachten.

Ontbinding e-grond

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens Feenstra heeft werknemer op 25 september 2017 zijn leidinggevende ernstig bedreigd en grovelijk beledigd door hem op diverse manieren uit te schelden en 'ontplofte' de werknemer toen hij op zijn gedrag werd aangesproken. Bij het antwoord op de vraag of werknemer een verwijt ter zake van deze gedragingen kan worden gemaakt, dient volgens de kantonrechter rekening te worden gehouden met het rapport van de bedrijfsarts, waarin vermeld staat dat dergelijke gedragingen passen bij de stoornis van werknemer en dat deze stoornis verergert als werknemer wordt overvraagd of zich onheus bejegend of bedreigd voelt – hetgeen volgens de kantonrechter op het moment van het incident met de ketenmanager het geval was. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de door Feenstra gestelde feiten en omstandigheden, bezien in het licht van het rapport van de bedrijfsarts, onvoldoende grond opleveren voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Feenstra beroept zich voorts op een uitspraak van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch (ECLI:NL:GHSHE:2017:4680; zie ook AR 2017-1320). De omstandigheden in die zaak zijn naar het oordeel van de kantonrechter niet vergelijkbaar met de omstandigheden in het onderhavige geval. Zo kampte de werknemer in de voornoemde zaak met een verslavingsprobleem en had hij eigendommen van zijn werkgever vernield; hetgeen in de onderhavige zaak niet het geval is.

Ontbinding g-grond

De kantonrechter oordeelt voorts dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar dat deze niet zodanig is dat van Feenstra als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hierbij wordt betekenis toegekend aan de omstandigheid dat de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat de prognose goed kan zijn en werknemer al 20 jaar bij Feenstra werkt en de verstoring van de arbeidsverhouding in overwegende mate lijkt voort te vloeien uit de verstoorte verhouding met de ketenmanager. De conclusie luidt derhalve dat ook het subsidiaire ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2017:6483

Zaaknummer: 6398770 EJ VERZ 17-478

Rechters: M.H. Kobussen

Advocaten: L.V. Claassens en R.E. de Vries

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW