

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Emmer water over leidinggevende gooien is verwijtbaar, maar geen ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Arbeidsovereenkomst ontbonden en volledige transitievergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is op 14 maart 1994 bij X in dienst getreden. Op 15 juni 2016 is werknemer aangesproken op zijn luidruchtige manier van communiceren en zijn respectloze gedrag in de omgang met zijn collega's en heeft hij een officiële waarschuwing gekregen met de aankondiging van verdere sancties bij een tweede waarschuwing. Op 12 december 2016 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer volledig arbeidsongeschikt was en dat zijn klachten in oorsprong niet werkgerelateerd waren. Op 3 maart 2017 is een incident voorgevallen op de werkvloer. Die dag verrichtte werknemer aangepaste werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie. Nadat zijn direct leidinggevende werknemer had geboden om onmiddellijk aan het werk te gaan, deelde werknemer hem op luide toon mede: 'Als je nou niet opflikkert, gooi ik deze emmer water over je heen'. Toen de leidinggevende werknemer vervolgens opnieuw opdroeg om aan het werk te gaan, heeft werknemer daadwerkelijk water naar de leidinggevende gegooid. Op 6 maart 2017 hebben partijen over het incident van 3 maart 2017 gesproken. X heeft in dit gesprek werknemer per direct op non-actief gesteld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van X ontbonden met ingang van 1 juni 2017 en aan werknemer 50% van de transitievergoeding toegekend. Werknemer komt in hoger beroep.

Oordeel

Opzegverbod

Het hof is van oordeel dat werknemer zijn stelling in het licht van de gemotiveerde betwisting door X onvoldoende heeft onderbouwd. Uit de verklaring van Van der Meer (psychiater) valt immers slechts af te leiden dat het gedrag van werknemer op 3 maart 2017 mede te begrijpen is uit zijn met een aanpassingsstoornis samenhangende prikkelbaarheid maar niet dat sprake is geweest van een psychiatrische stoornis waardoor werknemer geen wilsvrijheid tot handelen had. Het hof concludeert dat aangenomen moet worden dat werknemer derhalve het gewraakte gedrag achterwege had kunnen laten. Op grond hiervan komt het hof tot het oordeel dat niet kan worden vastgesteld dat ziekte bepalend is geweest voor het gedrag van werknemer op 3 maart 2017 en evenmin dat het ontbindingsverzoek verband houdt met het

bestaan van het opzegverbod wegens ziekte.

(Ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer

Het hof stelt voorop dat het gedrag van werknemer op 3 maart 2017 zonder twijfel verwijtbaar is geweest. Van *ernstig* verwijtbaar handelen is echter geen sprake geweest. Het hof overweegt in dat verband dat werknemer onweersproken heeft verklaard dat hij zich op 3 maart 2017 om verschillende redenen niet gehoord voelde door de werkgever, dat de stoppen bij hem doorsloegen toen de leidinggevende (weer) commentaar op zijn werk had, dat hij stond te trillen en dat hij toen tegen de adjunct-directeur heeft gezegd dat het helemaal niet goed met hem ging. Kort daarna heeft het incident plaatsgevonden. Verder is van belang dat werknemer eerder door X is aangesproken op zijn gedrag op het werk. Werknemer was dus een gewaarschuwd man. De bedrijfsarts had werknemer geadviseerd dat stress en conflicten in het werk vermeden dienden te worden. Van X had daarom verwacht mogen worden dat zij de leidinggevende zou hebben geïnstrueerd om ervoor te zorgen dat werknemer niet blootgesteld werd aan stress en/of conflicten. Tevens had het op de weg gelegen van de adjunct-directeur om in ieder geval een luisterend oor te bieden aan werknemer toen deze zich – kennelijk overstuur – bij hem meldde. Gelet op de hiervoor vermelde feiten en omstandigheden is het hof van oordeel dat het gedrag van werknemer een zodanig verwijtbaar handelen is dat van X in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Ontbindingsdatum

Aangezien werknemer naar het oordeel van het hof niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter tegen een verkeerde datum (zonder inachtneming opzegtermijn) ontbonden en is tevens ten onrechte geoordeeld dat werknemer geen recht heeft op de volledige transitievergoeding. Uit de toepasselijke opzegebepalingen volgt dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2017 had behoren te ontbinden. Het hof zal de bestreden beschikking in die zin aanpassen. Ook heeft werknemer recht op de volledige transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-05-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:1658

Zaaknummer: 200.220.972/01

Rechters: H.M.M. Steenberghe, F.J. Verbeek en A. van Zanten-Baris

Advocaten: J.W.L. Vader en M.E. Frank

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:671b lid 8 sub a en b BW, 7:672 lid 10 BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 7:673 lid 8 BW en 7:683 BW