

RECHTSPRAAK

Enza Zaden Beheer B.V./werkneemster

Manisch-depressieve werkneemster die onder invloed van psychose en in bijzijn collega's urenlang zeer agressief gedrag vertoont, handelt niet verwijtbaar. Voorval leidt wel tot verstoorde arbeidsverhouding. Geen ernstige verwijtbaarheid werkgever na weigering re-integratie in eerste spoor.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 1997 in dienst getreden bij Enza Zaden Beheer B.V. (hierna: Enza), een internationaal groenteveredelingsbedrijf, laatstelijk in de functie van Sales Support Assistent. Zij lijdt aan een manisch-depressieve stoornis, waarvoor zij al langere tijd medicatie gebruikt. Tijdens een weekend weg is zij gedurende twee dagen vergeten om haar medicatie in te nemen. Een week later, op 28 mei 2018, is werkneemster op haar werk in een psychose geraakt en heeft zij zich onder invloed daarvan een aantal uren zeer boos, onvoorspelbaar en agressief gedragen. Zij heeft onder andere een ravage aangericht, gegooid, geschreeuwd, gescholden, bedreigd, geslagen, gespuugd en wartaal uitgeslagen. De ingeschakelde hulpdiensten moesten op afstand blijven en verschillende medewerkers hebben de werkplek op handen en voeten moeten verlaten. Nadat de bedrijfsarts haar belastbaar heeft geacht voor het verrichten van aangepaste werkzaamheden, heeft Enza op 10 september 2018 in een persoonlijk gesprek met werkneemster aangegeven dat zij door de gebeurtenissen op 28 mei 2018 geen vertrouwen meer heeft in een goede samenwerking en aangestuurd op een beëindiging dan wel re-integratie in het tweede spoor. Werkneemster heeft hier niet mee ingestemd. Enza verzoekt ontbinding vanwege verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Voor zover dit verzoek wordt toegewezen, verzoekt werkneemster bij wijze van tegenverzoek onder meer om toekenning van een billijke vergoeding van €250.000.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst (e- en g-grond)

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen verwijtbaar handelen op. De oorzaak van de psychose is hoogstwaarschijnlijk gelegen in het feit dat werkneemster twee dagen haar medicatie niet heeft ingenomen en vervolgens ter compensatie een paar dagen een hogere dosering heeft genomen. Werkneemster heeft toegelicht dat zij uit haar dagelijkse ritme en 'hoger gestemd' was geraakt. Niet uitgesloten kan dus worden dat het niet nemen van de medicatie verband

houdt met het ziektebeeld van werkneemster. Wel leveren de door Enza naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op die is gelegen in een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter ziet dat werkneemster een groot belang heeft bij voortzetting van het dienstverband, maar dat neemt niet weg dat sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Met name kan niet voorbij worden gegaan aan negen verklaringen van collega's van werkneemster, waaruit blijkt dat de gebeurtenissen op 28 mei 2018 een diepe indruk hebben gemaakt en dat zij daarom niet meer met werkneemster kunnen, willen of durven samenwerken. Dat herstel nog mogelijk is, acht de kantonrechter, gelet op de verklaringen, onvoldoende aannemelijk. Dat de werkgever voor het voortbestaan van de verstoring in de arbeidsverhouding een verwijt kan worden gemaakt staat op zichzelf niet aan ontbinding in de weg. Het verzoek van Enza zal worden toegewezen en de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Billijke vergoeding

Voor toekenning van een billijke vergoeding ziet de kantonrechter onvoldoende aanleiding. De kantonrechter is van oordeel dat Enza anders had kunnen en wellicht ook had moeten handelen. Kantelpunt in de verhouding tussen partijen is het gesprek op 10 september 2018 geweest. Het gesprek vond immers plaats relatief korte tijd nadat het voorval had plaatsgevonden. Een open gesprek had mogelijk bijgedragen aan het normaliseren van de verhoudingen en voorkoming van verdere verstoring. In zoverre kan Enza een verwijt worden gemaakt. Vooral de zorg voor werknemers heeft er voor Enza echter toe geleid om niet in te zetten op re-integratie in het eerste spoor. Deze keuze acht de kantonrechter dan ook niet onbegrijpelijk. Daarbij komt dat het niet vaststaat dat het gesprek had geleid tot herstel van het vertrouwen en normalisatie van de arbeidsverhouding. Van ernstige verwijtbaarheid is dan ook geen sprake.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:4240

Zaaknummer: 7689190 \ AO VERZ 19-40

Rechters: S. Slijkhuis

Advocaten: N.M. Wolters en A.J. Butter

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