

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werknemer

***Werknemer die zich intimiderend gedraagt richting directeur na opmerking over overuren en vervolgens tijdens ziekte op vakantie naar Soedan gaat, veroorzaakt verstoorde arbeidsverhouding. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2016 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van EPA-adviseur. Werknemer heeft vakantieverlof aangevraagd voor de periode van 17 december 2018 tot en met 17 januari 2019, maar dit mocht alleen wanneer werknemer een bepaald aantal overuren zou maken. Tijdens een gesprek op 7 november 2018 heeft een van de directeurs hem aangesproken op zijn geringe aantal overuren. In een e-mail heeft werknemer gereageerd 'op deze voet niet verder te willen en kunnen'. Op 29 november 2018 heeft de desbetreffende directeur weer met werknemer gesproken over de overuren. Tijdens dit gesprek is werknemer kwaad geworden en is hij weggelopen en naar huis gegaan. Op dezelfde datum heeft hij zich ziek gemeld. Vervolgens is werknemer op de geplande data naar Soedan op vakantie gegaan. Op advies van de bedrijfsarts heeft werkgeefster werknemer uitgenodigd voor een gesprek, maar dit heeft – mede omdat werknemer niet naar Meppel zou kunnen rijden – nooit plaatsgevonden. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding zonder inachtneming van de opzegtermijn en zonder toekenning van een transitievergoeding.

### *Oordeel*

Na het gesprek op 7 november 2018 was er nog niet zoveel aan de hand, maar de directeur heeft wel aangegeven erg geschrokken te zijn van de e-mail van dezelfde dag. Volgens de directeur sloeg werknemer aan het begin van het gesprek van 29 november 2019 door en heeft hij zich intimiderend richting haar gedragen. Dat werknemer zich zodanig heeft gedragen, is door een collega bevestigd. Voldoende is gebleken dat werknemer hiermee veel te ver is gegaan en hierdoor een flinke verstoring in de arbeidsverhouding is ontstaan. Tijdens werknemers ziekte bleek het zeer moeilijk voor werkgeefster om in gesprek te geraken met werknemer. Grotendeels kan dit aan werknemer worden verweten, die enerzijds stelde niet in staat te zijn naar Meppel te reizen, maar anderzijds wel een vliegreis naar Soedan kon maken en in een paar weken tijd 1.500 à 2.000 km met de leaseauto kon rijden. Gelet op al deze omstandigheden en de omstandigheden dat sprake is van een klein bedrijf en werknemer geen excuses heeft aangeboden, moet geoordeeld worden dat sprake is van een voortdurende

verstoorde arbeidsverhouding. Van bijzondere omstandigheden is echter geen sprake, waardoor geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn en inclusief toekenning van een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 12-06-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:4781

**Zaaknummer:** 7596843 \ HA VERZ 19-28

**Rechters:** G.A.F.M. Wouters

**Advocaten:** A.C.G. Reezigt en H. Prins

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