

RECHTSPRAAK

Krehalon B.V./werknemer

Werknemer heeft (ernstig) verwijtbaar gehandeld door stekende bewegingen te maken richting zijn voorman en daarbij bedreigende opmerkingen te maken. Werknemer heeft geen rechtvaardiging hiervoor aannemelijk gemaakt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2003 werkzaam voor Krehalon. Werknemer is in het verleden meerdere malen aangesproken op zijn gedrag. Op 19 juni 2019 heeft zich een incident voorgedaan. Nadat de voorman werknemer had medegedeeld dat zijn vakantie niet op het gewenste moment kon plaatsvinden, was werknemer daar boos over. Na overleg met de assistent-productiemanager werd medegedeeld dat de vakantie alsnog kon plaatsvinden zoals werknemer die had gepland. Werknemer zou zich vervolgens bedreigend en intimiderend jegens de voorman en zijn assistent-ploegleider hebben opgesteld. Krehalon heeft werknemer, nadat zij hem de volgende dag heeft gehoord, geschorst. Krehalon heeft vervolgens op 3 juli 2019 een verzoek ingediend om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Op 9 juli 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat er aanwijzingen zijn voor beperkingen ten aanzien van de agressieregulatie en impulsbeheersing.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat werknemer zich pas ziek heeft gemeld nadat hij op de hoogte was geraakt van het feit dat Krehalon het onderhavige ontbindingsverzoek zou indienen. Werknemer heeft gesteld dat hij feitelijk al ziek was ten tijde van het incident en dat zijn gedrag voortkomt uit zijn ziekte. Dit is aan hem om te bewijzen. De kantonrechter merkt op dat het oordeel van de bedrijfsarts 'slechts' aanwijzingen zijn en dus geen vaststelling. De bedrijfsarts geeft bovendien niet aan dat dit ten tijde van het incident ook al het geval was. Aan Krehalon kan daarom niet worden tegengeworpen dat zij werknemer op 19 juni 2019 vanuit een oogpunt van ziekte anders had moeten benaderen dan zij gedaan heeft, aangezien daar geen aanwijzingen voor waren. Een gebrekkige agressieregulatie of impulsbeheersing is naar het oordeel van de kantonrechter bovendien geen ziekte, in die zin dat er geen objectief medische oorzaak hiervoor is vastgesteld of daar zelfs maar een aanwijzing voor is. Het opzegverbod tijdens ziekte staat dan ook niet aan ontbinding in de weg. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat werknemer vervolgens tegen de assistent-productiemanager heeft

gezegd dat men moest uitkijken dat hij anders dit (stekende beweging) zou doen en dat hij tegen de voorman heeft gezegd: 'ik heb een oogje op jou ouwe', 'ik kan ook mensen op je afsturen', 'ik hoef het niet zelf te doen' en 'ik kan het ook laten doen'. Het gedrag van werknemer tijdens het incident is verwijtbaar en Krehalon hoeft dit niet te tolereren. Werknemer was al meerdere malen aangesproken op zijn gedrag en het is begrijpelijk dat werknemer collega's angst heeft aangejaagd met zijn gedrag. Een rechtvaardiging in de vorm van ziekte heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. De kantonrechter is het met Krehalon eens dat het gedrag van werknemer ernstig verwijtbaar is. Er zal dan ook geen rekening worden gehouden met de opzegtermijn en aan hem komt geen transitievergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:3296

Zaaknummer: 7904998 EJ VERZ 19-236

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.G. Kraaijvanger en F. Havers

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 7:673 BW