

RECHTSPRAAK

Het wegnemen van goederen kan als gevolg van een autismespectrumstoornis niet aan werknemer toegerekend worden.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2006 in dienst getreden bij TU/e. Op 11 december 2015 heeft TU/e kennisgenomen van een melding inhoudende dat werknemer zeer regelmatig en sinds langere tijd goederen van TU/e in zijn privépersonenauto laadt en vervolgens daarmee vertrekt. TU/e heeft camerabeelden bekeken. Op diverse dagen is dit ook te zien. Op 18 januari 2016 is werknemer bij het verlaten van het terrein aangehouden door de beveiliging met tassen van TU/e en overgedragen aan de politie. TU/e heeft aangifte gedaan van verduistering van goederen in dienstbetrekking. Werknemer is op non-actief gesteld. Bij besluit van 18 maart 2016 heeft TU/e werknemer onvoorwaardelijk ontslag opgelegd vanwege diverse plichtverzuimen. Werknemer heeft hiertegen een bezwaarschrift ingediend. Tijdens de hoorzitting is opgemerkt dat het gedrag van werknemer mogelijk kan worden verklaard omdat hij lijdt aan een vorm van autisme. TU/e heeft de beslissing op bezwaar aangehouden in afwachting van nader medisch onderzoek. Uit een psychiatrische rapportage blijkt dat werknemer lijdt aan een stoornis. In de strafrechtelijke procedure is werknemer vrijgesproken door de rechtbank. In de beslissing op bezwaar heeft TU/e het strafontslag gehandhaafd. Daartegen is werknemer in beroep gegaan, hetgeen ongegrond is verklaard. Daartegen is werknemer in hoger beroep gegaan. De CRvB heeft TU/e opgedragen een nieuwe beslissing op bezwaar te nemen. Op 12 oktober 2020 heeft TU/e in een nieuwe beslissing op bezwaar het ontslag in stand gelaten en daar in plaats van de disciplinaire straf van onvoorwaardelijk ontslag, een redelijke grond als bedoeld in artikel 8.4 van de Cao NU aan ten grondslag gelegd. Tegen deze beslissing heeft werknemer beroep ingesteld. Partijen zijn in afwachting van een uitnodiging van een hoorzitting bij de CRvB. TU/e verzoekt, in het geval dat de CRvB onherroepelijk oordeelt dat het besluit van 12 oktober 2020 niet rechtsgeldig zou zijn genomen, de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter gaat niet mee in het verweer dat de zaak onjuist is ingeleid. Het gaat om een ontbindingsvordering en aangenomen moet worden dat die bij verzoekschrift kan worden ingesteld. Verder oordeelt de kantonrechter dat TU/e belang heeft bij haar voorwaardelijk verzoek. Mocht de CRvB het ontslagbesluit vernietigen, dan betekent dat niet automatisch dat een verzoek om ontbinding afgewezen moet worden. Het civiele arbeidsrecht kent andere toetsingsgronden dan het bestuursrecht.

Ontbinding

TU/e verzoekt primair ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een tekortkoming in de nakoming als bedoeld in artikel 7:686 BW. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op deze grond is slechts toewijsbaar als sprake is van ernstige wanprestatie, in die zin dat de tekortkomingen zodanig ernstig zijn dat deze op één lijn gesteld kunnen worden met een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW. In dat kader overweegt de kantonrechter dat het wegnemen van goederen als gevolg van een autismespectrumstoornis niet aan werknemer toegerekend kan worden. In het verlengde daarvan volgt de kantonrechter TU/e niet in haar stelling, dat vervolgens het niet melden van dat wegnemen dermate ernstig is dat het een ontbinding rechtvaardigt. Ten aanzien van het minder werken is de kantonrechter van oordeel dat aan de camerabeelden slechts een beperkte betekenis toekomt nu deze een momentopname betreffen. De kantonrechter acht de tekortkomingen van werknemer in de nakoming van de arbeidsovereenkomst niet dusdanig ernstig dat deze een ontbinding rechtvaardigen. Daarbij wordt ook in acht genomen dat niet eerder is gewaarschuwd, dat geen waardevolle goederen in het geding zijn en dat hem ruime vrijheid werd gelaten in de uitvoering van zijn werkzaamheden. Ook wordt gelet op de grote gevolgen van een ontbinding voor werknemer. Ook aan de vereisten voor ontbinding wegens disfunctioneren en verstoorde arbeidsverhouding is niet voldaan. Werknemer is niet eerder, althans onvoldoende, aangesproken op zijn functioneren en is ook niet in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren. Voor zover werknemer verder al het vertrouwen van TU/e heeft beschaamd, is dat grotendeels te wijten aan zijn psychische stoornis.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 11-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:2858

Zaaknummer: 9024122

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: B.J. Bloemendal

Wetsartikelen: 7:686 BW , 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 6:74 BW en 7:678 BW