



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## Werknemer is werkstress spuugzat

**Een Technical Brewer van een grote bierbrouwerij is zo nerveus voor het bezoek van de Europese Brewing Lead, aan wie hij een presentatie moet geven, dat hij de zaal verlaat om over te geven. De bierbrouwer stelt zich op het standpunt dat werknemer de reputatie van de brouwerij heeft geschaad en wil hem daarom ontslaan. Wat vindt de kantonrechter daarvan?**

### De gebeurtenissen

Werknemer is door zijn leidinggevende gevraagd tijdens de bijeenkomst met de Europese Brewing Lead een presentatie te geven en haar eventuele vragen te beantwoorden. Werknemer heeft eerder met haar te maken gehad en dat heeft geleid tot een zeer gespannen relatie tussen de twee. De leidinggevende spreekt eerst alleen met bezoekster en nodigt daarna werknemer uit om zijn presentatie te komen geven. Tijdens het geven van de presentatie wordt de spanning werknemer teveel en hij ziet zich genoodzaakt de zaal te verlaten om over te geven. Daarna gaat hij naar huis.

Twee dagen later heeft hij over het gebeuren een gesprek met zijn leidinggevende en iemand van de HR-afdeling. Diezelfde dag stuurt de brouwerij (hierna: werkgever) werknemer een brief waarin onder meer het volgende staat:

*Op 16 juli jl. hebben wij met u gesproken [...] over je gedrag en opstelling in de bijeenkomst [...] in aanwezigheid van [...] [Z] [Ktr.] [...] Je gedrag [...] kwalificeren we als onacceptabel en schaadt de [...] reputatie. [...] In het gesprek gaf je tevens aan dat overweegt om [...] te verlaten. Gezien je emotionele toestand van dat moment hebben we afgesproken dat je [...] een afspraak hebt met de heer [...], GZ Psycholoog [...] en dat we volgende week verder praten.*

Werknemer reageert een paar dagen later per brief. Hij verontschuldigt zich voor zijn gedrag en geeft aan dat hij ook excuses heeft aangeboden de bezoekster. Hij schrijft dat hij het bedrijf niet wil verlaten en dat zijn mededeling dat hij dat wel wilde in een emotionele opwelling en vanuit een overwerkte situatie is gedaan. Hij hoopt dat het incident daarmee is afgesloten. Een paar dagen later schrijft werkgever werknemer het dienstverband te willen beëindigen. Na een maand concludeert de bedrijfsarts dat het conflict is gejuridiseerd: er is sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid.



## arbeidsrecht

### **Ernstig verstoorde relatie**

Werknemer heeft intussen rechtshulp gezocht en eist van werkgever een billijke ontslagvergoeding van 125.000 euro. Blijft die uit dan zal werknemer zelf aan de kantonrechter vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werkgever reageert verbaasd met de mededeling dat hij graag wil dat werknemer re-integreert. Op advies van de bedrijfsarts stelt werkgever vervolgens voor in gesprek te gaan onder leiding van een mediator. Er volgt een juridische strijd over het re-integreren die erin resulteert dat werkgever de loondoorbetaling stopt. Daarna verzoekt werkgever de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van een ernstig verstoorde relatie.

Werknemer verweert zich: hij vindt dat de schuld bij werkgever ligt. Hij erkent dat er sprake is van een ernstige verstoorde relatie en vindt zelf ook dat partijen niet verder kunnen met elkaar – hij heeft zelf bij zelfstandig tegenverzoek verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Wel verzet hij zich tegen ontbinding op grond van het door werkgever ingediende verzoek, omdat de oorzaak die tot de ontbinding zou moeten leiden naar zijn mening volledig aan werkgever te wijten is en hij ernstige schade (waaronder reputatieschade) heeft geleden.

### **De kantonrechter**

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Zij acht het handelen van werkgever daarbij ernstig verwijtbaar. Werkgever wist namelijk dat werknemer bij het incident tijdens de presentatie erg gespannen was omdat bekend was dat werknemer het eerder met de bezoeker aan de stok had gehad. De kantonrechter kan begrijpen dat deze spanningen bij werknemer hebben geleid tot een lichamelijke reactie. Werkgever had werknemer kunnen voorbereiden op en begeleiden bij de van hem gevraagde bijdrage aan de bijeenkomst om de stress hanteerbaar te maken. Ook had werkgever, als een goed werkgever, werknemer na het incident in bescherming moeten nemen in plaats van hem te vertellen dat de arbeidsovereenkomst beëindigd zou worden. De kantonrechter vindt dat de handelwijze van werkgever niet door de beugel kan. Zij ontbindt de arbeidsovereenkomst wel, maar kent werknemer naast een transitievergoeding van ruim EUR 10.000 een billijke vergoeding van EUR 20.000 toe.

**Vindplaats: ECLI:NL:RBOVE:2016:212**