

## Sweet dreams: het eindoordeel

Op 1 augustus 2024 schreef ik over een uitspraak van de Rechtbank Midden-Nederland ([ECLI:NL:RBMNE:2024:4623](#)), waarin een werkgever de kantonrechter heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden met een zieke werknemer die zijn dromen – om de directeur van het bedrijf wat aan te doen – deelt met collega's.

In deze uitspraak heeft de kantonrechter de werkgever de gelegenheid gegeven bewijs te leveren van haar standpunt dat de doodsb bedreigingen van de werknemer niet komen door de ziekte van de werknemer. Als er namelijk geen verband is tussen de ziekte en de uitlatingen van de werknemer, dan kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden (het opzegverbod tijdens ziekte geldt dan immers niet).

Om aan de bewijsopdracht te voldoen, heeft de werkgever een terugkoppeling van de bedrijfsarts ingebracht. In deze terugkoppeling staat:

*“(...)Met betrekking tot de rechtszaak mijn volgende medisch commentaar: de werknemer is door zijn beperkingen wel volledig verantwoordelijk voor zijn uitspraken. Er is dus geen aandoening bij hem waardoor hij niet verantwoordelijk zou zijn voor zijn uitspraken. De werknemer heeft echter mij verteld dat hij uitsluitend zijn dromen heeft verteld en niet meer dan dat. Hij weet dat zijn dromen geen realiteitsgehalte hebben. (...)”*

De kantonrechter oordeelt in de einduitspraak ([ECLI:NL:RBMNE:2024:5984](#)) dat uit deze terugkoppeling duidelijk volgt dat er geen verband bestaat tussen de bedreigingen en de ziekte van de werknemer. Het opzegverbod staat dus niet aan ontbinding in de weg. De kantonrechter had in de eerdere uitspraak al bepaald dat de uitlatingen dusdanig ernstig zijn, dat van de werkgever niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te houden.

De vraag die vervolgens speelt is of de werknemer met zijn bedreigingen ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en daarmee zijn recht op de transitievergoeding heeft prijsgegeven.

De kantonrechter vindt de uitlatingen van de werknemer zeer ernstig en dat behoeft aldus de kantonrechter geen verdere uitleg. Dat de werknemer bij de bedreigingen heeft gezegd dat hij niet tot uitvoering zou overgaan, maakt dat niet anders. De kantonrechter oordeelt daarom dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en geen recht heeft op de transitievergoeding. Ook wordt bij de ontbinding geen rekening gehouden met de wettelijke opzegtermijn.

Kortom: deze werknemer was weliswaar ziek, maar zijn ernstig verwijtbare gedrag kwam niet voort uit zijn ziekte en daarom kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden (zonder transitievergoeding en zonder opzegtermijn). Overigens zal deze uitspraak voor de werknemer ook in het kader van de Ziektewet ernstige gevolgen hebben: tijdens ziekte het

recht op loon prijsgeven levert in de regel een benadelingshandeling op.

**Datum**

31 oktober 2024

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager