

Sweet dreams... moet je niet delen?

Een zieke werknemer heeft meerdere collega's verteld over zijn dromen die gaan over de directeur van het bedrijf waar hij werkt. Die dromen zijn overigens niet zo "sweet". De werknemer droomt er namelijk over om de directeur wat aan te doen waardoor hij om het leven komt.

De werkgever krijgt lucht van de inhoud van deze dromen die de zieke werknemer heeft gedeeld en vraagt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

[ECLI:NL:RBMNE:2024:4623](#)

Kan dat?

De werkgever meent dat de ernstige doodsbedreigingen aan het adres van de directeur die de zieke werknemer heeft medegedeeld aan zijn collega's voldoende zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De werknemer heeft onder andere gezegd dat "hij de directeur alleen maar slecht toewenst en dat als hij bij hem aanbelt en dat hij niet zeker wist of hij een knuppel zou gebruiken om de directeur een lesje te leren." Ook heeft hij volgens collega's verteld dat hij 's nachts met een grote glimlach wakker wordt als hij gedroomd heeft dat de directeur zich met de auto tegen een boom te pletter heeft gereden en dat hij hem het liefst de kop van de romp wil trekken en/of de keel zou willen doorsnijden. Verzachtende omstandigheid: de werknemer heeft daarbij gezegd dat hij de daad niet bij het woorden zou voegen, omdat hij anders niet met zijn vrouw kan emigreren.

Dat zijn – op z'n zachts gezegd – pittige uitlatingen van de zieke werknemer. Maar is het voldoende om tot een beëindiging (ontbinding) van de arbeidsovereenkomst te komen?

De werknemer vindt van niet, want hij is ziek en stelt dat zijn uitlatingen aan het adres van de directeur zijn terug te voeren op zijn psychische problematiek.

Hoe denkt de kantonrechter erover?

Die is vrij helder: als er inderdaad een verband bestaat tussen de uitlatingen van de zieke werknemer en zijn ziekte, dan zal ontbinding niet mogelijk zijn. Is dit verband er niet, dan zal een ontbinding volgen. Dat zal de zieke werknemer duur komen te staan, want dan zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. Als de kantonrechter van mening is dat het handelen ernstig verwijtbaar is, dan krijgt de zieke werknemer (al 19 jaar in dienst) ook geen transitievergoeding.

Zo ver is het overigens nog niet: de werkgever krijgt de gelegenheid bewijs te leveren van zijn

standpunt dat de bedreigingen aan het adres van de directeur niet komen door de ziekte van werknemer.

Kortom: wordt vervolgd!

Datum

01 augustus 2024

Auteur

Stéphanie Heijtlager