

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

***Ontslag op staande voet kan niet tevens kennelijk onredelijk zijn.
Bedreiging werkgever levert een dringende reden voor ontslag op***

Werknemer is sinds 1994 in dienst van werkgever. Laatstelijk was hij werkzaam als operator (leidinggevende van een productieploeg). Werknemer en zijn echtgenote hebben twee thuiswonende, jongvolwassen kinderen met de aangeboren progressieve spierziekte SMA. De kinderen zijn volledig verlamd en worden sinds hun geboorte verzorgd door werknemer en zijn echtgenote. Werkgever heeft werknemers loon tijdens zorgverloven steeds volledig gesuppleerd. In 2007 is werknemer met een nekhernia uitgevallen. Hij heeft vervolgens zorgverlof gevraagd. Dit is geweigerd, omdat de werkgever van mening was dat de zware tilwerkzaamheden thuis niet goed zouden zijn voor het herstel van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De werkgever heeft als optie geopperd dat de kinderen tijdelijk zouden kunnen worden opgevangen in een gespecialiseerde inrichting. Deze opmerking is verkeerd gevallen. De eerstvolgende werkdag eiste werknemer inzage in zijn personeelsdossier. Toen hem dit werd geweigerd heeft hij personeelsleden bedreigd, onder meer met de opmerkingen jegens zijn leidinggevende dat hij hem "een dwarslaesie te schoppen" en samen "met motorvrienden kapot zou maken". Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen. De kantonrechter oordeelde dat hoewel het ontslag op staande voet rechtsgeldig was verleend, toch sprake was van kennelijk onredelijk ontslag.

Het hof oordeelt als volgt. De bedreiging door werknemer van een medewerker van zijn werkgever is volstrekt ontoelaatbaar. De aard en de ernst van het gedrag van werknemer leveren een dringende reden voor ontslag op. De afweging van de duur van het dienstverband (13 jaar), de leeftijd van werknemer ten tijde van het ontslag (46 jaar), de omstandigheid dat werknemer geen kritiek heeft gekregen op zijn werkzaamheden, het feit dat zich nimmer een vergelijkbaar ernstig incident heeft voorgedaan, de bijzonder moeilijke privé-situatie met twee zwaar gehandicapte jongvolwassen kinderen en de teruggang in inkomen tegen de aard en de ernst van de dringende reden leidt naar het oordeel van het hof in het onderhavige geval tot de slotsom dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd was. Volgens vaste rechtspraak dient de vraag of de gevolgen van de beëindiging van de dienstbetrekking voor de werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de beëindiging, te worden beantwoord in het kader van de vraag of sprake is van een dringende reden. Is deze laatste vraag bevestigend beantwoord, dan is er geen plaats meer voor het oordeel dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Dit betekent dat, nu de kantonrechter - naar het oordeel van het hof op juiste gronden - heeft geoordeeld dat het ontslag van

werknemer zonder opzegtermijn terecht is gegeven, dit ontslag niet tevens als kennelijk onredelijk kon worden aangemerkt.

Volgt vernietiging van het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-05-2010

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2010:BM9431

Zaaknummer: 200.014.007/01

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW