

RECHTSPRAAK

werknemer/ABN AMRO Bank N.V.

Ontslag op staande voet na dienstverband van ruim zeventien jaar. Intimiderende en ernstig bedreigende uitlatingen tijdens telefoongesprek jegens andere werknemer (met wie een affectieve relatie bestond), gevolgd door het sturen van een foto van een jihadstrijder met afgehakt hoofd in zijn hand vormen dringende reden voor ontslag op staande voet. Ontslag is tevens onverwijld gegeven. Plicht werkgever om voor veilige werkomgeving te zorgen. Geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is van 1 juli 1999 tot 8 december 2016 in loondienst van ABN AMRO geweest. X. was op dezelfde locatie als baliemedewerkster in dienst van ABN AMRO. Tussen werknemer en X. heeft een hiërarchische verhouding bestaan, waarbinnen eerstgenoemde de meerdere van laatstgenoemde was. Werknemer en X. hebben gedurende vijf jaar tevens een affectieve relatie met elkaar onderhouden, tot enkele weken vóór het einde van het dienstverband van werknemer. Zij hebben ABN AMRO niet op de hoogte gesteld van het bestaan van die relatie. Op 31 oktober 2016 hebben werknemer en X. tijdens een onderling telefoongesprek ruzie gehad. Werknemer heeft daarbij dreigende uitlatingen jegens X. gedaan. Na het bezoek aan de bedrijfsarts heeft, nadat zij diens advies ter zake had ingewonnen, ABN AMRO werknemer op voorhand geïnformeerd dat hij zou worden ondervraagd door de afdeling Security & Intelligence Management en heeft zij hem daartoe uitgenodigd voor het hierboven genoemde onderhoud op 6 december 2016. ABN AMRO heeft werknemer voorts vrijgesteld van werkzaamheden. X. heeft zich op 2 november 2016 bij ABN AMRO ziek gemeld. Bij brief van 8 december 2016 heeft ABN AMRO werknemer op staande voet ontslagen. ABN AMRO heeft in die brief aan het ontslag ten grondslag gelegd, samengevat, de dreigende uitlatingen van werknemer jegens X. tijdens het genoemde telefoongesprek op 31 oktober 2016, het sturen door werknemer aan X. van een foto van een persoon met een afgehakt hoofd in zijn hand na afloop van dat telefoongesprek, de omstandigheid dat werknemer de affectieve relatie tussen hem en X., van wie hij de hiërarchisch meerdere was, niet bij ABN AMRO had gemeld en daarover niet 'spontaan transparant' tegenover ABN AMRO was geweest, alsmede een op 16 mei 2013 aan werknemer gegeven officiële waarschuwing wegens vernieling door deze van aan ABN AMRO toebehorend meubilair tijdens een emotionele uitbarsting. De grieven keren zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat erop neerkomt dat het ontslag rechtsgeldig is.

Oordeel

De eerste vraag die door de grieven wordt opgeworpen, is of het ontslag is gegeven onverwijld nadat ABN AMRO ermee bekend was geworden dat zich een dringende reden voor ontslag van werknemer had voorgedaan. Mede gelet op de betrokken belangen van werknemer behoorde ABN AMRO de juistheid van de melding van X. en haar context te onderzoeken, diende zij daartoe behalve laatstgenoemde ook werknemer te horen en mocht zij het bezoek van werknemer aan de bedrijfsarts en diens daarop volgende advies afwachten alvorens dat te doen. Uit het voorgaande in samenhang met het feit dat het ontslag is gegeven (niet meer dan) twee dagen nadat werknemer was gehoord, volgt dat ABN AMRO bij de ontslagverlening heeft gehandeld met de mate van voortvarendheid die in de gegeven omstandigheden van haar mocht worden verwacht en dat het ontslag, dus, onverwijld is gegeven.

De tweede vraag die de grieven voorleggen, is of de gedragingen van werknemer die ABN AMRO in de genoemde brief van 8 december 2016 aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, een dringende reden voor het ontslag opleveren. Bij de beantwoording van deze vraag staat voorop dat volgens de brief van 8 december 2016 alleen al de uitlatingen van werknemer jegens X. *‘Ik kom naar [plaats] toe en ik vermoord je kind’* en *‘Ik kom nu naar [plaats] en ik maak je zoontje dood voor je’* tijdens het onder 3.2 genoemde telefoongesprek op 31 oktober 2016 en het sturen van een foto van een persoon met een afgehakt hoofd in zijn hand na afloop van dat telefoongesprek, een dringende reden voor het ontslag waren en dat dat voor werknemer aanstonds duidelijk moet zijn geweest. De aangehaalde uitlatingen van werknemer en de door hem aan X. gestuurde foto zijn naar hun aard en inhoud, zeker gelet op hun onderlinge verband en hun volgtijdigheid, intimiderend en ernstig bedreigend. Binnen een werkverhouding zoals deze tussen werknemer en X. heeft bestaan, waarin eerstgenoemde nota bene de hiërarchisch meerdere van laatstgenoemde was, zijn de aangehaalde uitlatingen en het sturen van de beschreven foto wegens de intimiderende en ernstig bedreigende aard en inhoud daarvan niet aanvaardbaar, wat er ook zij van de (inmiddels beëindigde) affectieve relatie tussen werknemer en X. en ongeacht de mate waarin beiden binnen hun werkverhouding met elkaar van doen hadden. Dat werknemer later per e-mail excuses aan X. heeft aangeboden, doet aan een en ander niet af. Bij het voorgaande komt nog dat de verplichting van ABN AMRO krachtens artikel 7:611 BW om zich als een goed werkgever te gedragen, meebrengt dat ABN AMRO de hierboven genoemde gedragingen van werknemer nadat zij daarvan kennis had gekregen, niet kon en mocht dulden in het licht van de veilige werkomgeving die zij X. diende te bieden. Het bovenstaande brengt mee dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zodat voor een veroordeling van ABN AMRO tot herstel van de arbeidsovereenkomst, doorbetaling van het loon, betaling van een billijke vergoeding zoals bedoeld in artikel 7:683, derde lid, BW of betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging zoals bedoeld in artikel 7:672, tiende lid, BW geen grond aanwezig is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-05-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:1843

Zaaknummer: 200.222.134/01

Rechters: D. Kingma, W.H.F.M. Cortenraad en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: J.G. Wattilete en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 7:683 lid 3 BW, 7:672 lid 10 BW en 7:678 BW