

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever c.s.

Hoewel het dreigende gedrag van werknemer niet in overeenstemming is met hetgeen van een goed werknemer mag worden verwacht, kan het mede gezien de omstandigheden niet worden gekwalificeerd als een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2016 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer heeft zich op 23 april 2017 ziek gemeld. In juli 2017 heeft werknemer werkgever gedagvaard. De vordering behelsde uitbetaling van te weinig betaald loon. Nadat werkgever had toegezegd het achterstallig loon te betalen is de dagvaarding ingetrokken. Werknemer is op 14 augustus 2017 gezien door een bedrijfsarts. Werknemer heeft vervolgens een gesprek gehad met een medewerker van Anders Verzuimmanagement en is uitgenodigd voor een vervolggesprek. De advocaat van werknemer heeft kenbaar gemaakt dat werknemer niet naar het vervolggesprek zal gaan, zolang niet eerst de arbeidsverhouding wordt verbeterd. Op 12 september 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, werkgever en een neutrale derde persoon. Op 19 september 2017 heeft werknemer werkzaamheden verricht. Tijdens het werk is er een voorval geweest tussen werknemer en een derde. Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer primair wedertewerkstelling gevorderd. Het hoger beroep van werknemer richt zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat werknemer een dringende reden heeft gegeven aan werkgever om hem op staande voet te ontslaan. Werknemer verzoekt het hof om de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat er twee incidenten hebben plaatsgevonden die moeten worden beoordeeld. Allereerst zou er een incident zijn geweest in de kelder, en daarnaast, later op die avond, een incident ter hoogte van de trap naar de kelder. Ten aanzien van het eerste incident oordeelt het hof dat onvoldoende vast is komen te staan dat werknemer heeft gedreigd. Uit de getuigenverklaringen blijkt slechts dat hij aan de derde heeft gevraagd wat hij daar deed en dat hij weg moest gaan. Ten aanzien van het tweede incident oordeelt het hof dat wel enige dreiging vanuit werknemer is uitgegaan richting werkgever. Gezien de omstandigheden acht het hof dit gedrag weliswaar niet in overeenstemming met hetgeen van een goed werknemer mag worden verwacht, maar het kan niet worden gekwalificeerd als een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst. Niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd per 1 februari 2018. Werknemer heeft

derhalve recht op loon over de periode van 20 september 2017 tot 1 februari 2018.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:3406

Zaaknummer: 200.239.572/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M.J. van der Ven en J.A. van Dorp

Advocaten: W.T.M. Uilhoorn en O.J. Praamstra

Wetsartikelen: 223 Rv, 7:678 BW, 7:677 BW, 154 Rv en 611a lid 1 Rv