

RECHTSPRAAK

Ict-medewerker die directielid uitscheldt en bedreigt, is terecht op staande voet ontslagen. Werkgeefster hoeft dit gedrag in redelijkheid niet toe te laten.

Feiten

Werknemer is op 4 juni 2019 in dienst getreden van werkgeefster. Werkgeefster detacheert haar werknemers als ict-medewerkers bij klanten. Werknemer werkte in de praktijk als 'service desk engineer' voor bedrijf X. Op enig moment zijn er conflicten ontstaan tussen werknemer en zijn directe collega's en leidinggevende. Naar eigen zeggen werd werknemer bij bedrijf X gepest en zat hij niet lekker in zijn vel. Op 12 september 2019 heeft bedrijf X aan werkgeefster medegedeeld dat zij niet meer van de diensten van werknemer gebruik wilde maken. Op 13 september 2019 hebben werkgeefster en werknemer hierover een gesprek gehad, waarin zij tevens hebben gesproken over de door werkgeefster gewenste beëindiging van het dienstverband. Direct na dit gesprek heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij zich tijdens het gesprek had misdragen. In de ontslagbrief worden onder andere de grove belediging en bedreiging van leidinggevend en als ontslagreden genoemd. Werknemer verzoekt doorbetaling van zijn loon van 13 september tot en met 31 oktober 2019. Volgens werknemer is hij onregelmatig ontslagen en moet hij geacht worden te zijn ontslagen door ondertekening van een vaststellingsovereenkomst. Ook verzoekt hij toekenning van een billijke vergoeding van € 5.000.

Oordeel

Ten aanzien van het gegeven ontslag op staande voet oordeelt de kantonrechter als volgt. In dit geval heeft werkgeefster als dringende reden aangevoerd dat werknemer op 13 september 2019 haar directielid (hierna: A) ernstig heeft beledigd en heeft bedreigd. Om dat te onderbouwen en te bewijzen heeft werkgeefster verklaringen overgelegd van directielid A en van twee collega's die dit hebben gehoord en bevestigen. Daarbij heeft werknemer volgens hen woorden gebruikt als 'vuile bitch', 'leugenaar', 'mongool', 'kutbedrijf' en 'ik waarschuw jou!'. Werkgeefster heeft verklaard dat A van het gesprek zo van slag was dat zij een week niet op kantoor is geweest. Werknemer heeft erkend dat hij (in de woorden van zijn gemachtigde) 'zich niet diplomatiek heeft uitgelaten' en (in zijn eigen woorden) in dat gesprek 'luidruchtig is geweest'. Volgens werknemer zat hij niet lekker in zijn vel en voelde hij zich tijdens het gesprek onder druk gezet om de vaststellingsovereenkomst te ondertekenen. Ook in dat geval, en zelfs als hij zijn woorden zelf niet als een ernstige belediging of bedreiging heeft opgevat of bedoeld, hoefde werkgeefster dit gedrag in redelijkheid niet toe te laten. Ook de door werkgeefster overgelegde e-mails die werknemer na zijn ontslag nog gestuurd heeft, (die

daarom niet ten grondslag zijn gelegd aan het ontslag) bevestigen dat werknemer grenzen overschrijdt in zijn communicatie en zich boos en dreigend uit kan laten. De kantonrechter is er daardoor wel van overtuigd dat werknemer zich echt beledigend en bedreigend heeft uitgelaten in het gesprek van 13 september 2019. Werknemer was pas in juni 2019, vanuit een bijstandsuitkering, bij werkgeefster komen werken. Door zijn ontslag op staande voet heeft hij opnieuw moeten terugvallen op een bijstandsuitkering, waarbij hij bovendien enige tijd helemaal geen inkomen heeft gehad. De gevolgen van het ontslag op staande voet zijn voor hem persoonlijk groot, maar dit maakt niet dat werkgeefster hem als gevolg van zijn ontoelaatbare en grensoverschrijdende gedrag niet op staande voet mocht ontslaan. Het ontslag is daarmee rechtsgeldig en toekenning van een billijke vergoeding dan wel een veroordeling van werkgeefster tot doorbetaling van loon is niet op zijn plaats.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:837

Zaaknummer: 8168693 UE VERZ 19-337

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: M.F.J. Martens en E. Jansen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW