

## RECHTSPRAAK

***Grove belediging werkgever door werknemer in dit geval geen dringende reden. Ontslag op staande voet ten onrechte gegeven. Minder vergaande route van ontbinding had moeten worden gevolgd. Wel ernstig verwijtbaar handelen werknemer.***

### *Feiten*

Werknemer is op 4 februari 2019 in dienst getreden bij werkgever. In september 2021 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen. Als reden daarvoor is - samengevat - vermeld dat werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid meerdere malen niet bereikbaar was voor de administratie van werkgever, niet duidelijk zijn verblijfplaats tijdens ziekte afstemde met werkgever, met illegale software werkte, stelselmatig te laat op kantoor verscheen en zeer slecht communiceerde met diverse opdrachtgevers, waardoor opdrachten met die klanten zijn beëindigd. In de brief staat dat werknemer voortaan, mits niet op project bij een klant, vanuit het kantoor moet werken. Werknemer heeft deze verwijten betwist. Vervolgens is discussie ontstaan over het wel of niet thuis mogen werken. In een e-mail aan zijn leidinggevende, met de ceo in cc, heeft werknemer zijn leidinggevende bemoeizuchtig genoemd en gezegd dat het "tijd wordt dat je [de leidinggevende] door krijgt dat jij de storende factor bent, mensen uitbuit en wegpest". Nadat werknemer niet op kantoor is gekomen op 28 september, hoewel hij daartoe wel is gesommeerd en is gewaarschuwd dat niet-verschijnen als werkweigering wordt beschouwd, is hij per voicemailbericht op staande voet ontslagen. Bij brief is het ontslag op staande voet bevestigd en is als dringende reden gegeven (i) de uitlatingen met de ceo in cc en (ii) hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten door of namens de werkgever verstrekt. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet rechtsgeldig geacht. Hiertegen komt werknemer in hoger beroep.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt dat de grove belediging in de gegeven omstandigheden geen dringende reden vormt en de hardnekkige weigering om naar kantoor te komen niet is komen vast te staan. De uitlatingen van werknemer worden gezien als onnodig kwetsend, maar dit maakt volgens het hof nog niet dat van werkgever niet redelijkerwijze kan worden gevergd een minder verstreckende route dan ontslag op staande voet te kiezen en de arbeidsovereenkomst via de rechter te laten ontbinden. Werkgever heeft onvoldoende toegelicht waarom werknemer niet had kunnen blijven werken tot de arbeidsovereenkomst in rechte zou zijn ontbonden. Het ontslag op staande voet is dus ten onrechte gegeven. Het hof stelt een billijke vergoeding vast op één maand loon. Daarbij weegt het hof enerzijds mee dat werkgever met het kiezen van de

onjuiste ontslagroute ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en anderzijds dat ook werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en door zijn houding en de door hem geuite beledigingen zelf de arbeidsrelatie onnodig op scherp heeft gezet.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 27-10-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2022:3717

**Zaaknummer:** 200.310.296\_01

**Rechters:** A.L. Bervoets, J.I.M.W. Bartelds en M.C.M. van Kalmthout

**Advocaten:** C.C. Wijburg en A.E. Doornbos

**Wetsartikelen:** 7:678 BW