

RECHTSPRAAK

Agressief en intimiderend gedrag van werknemer jegens collega levert in de gegeven omstandigheden geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2012 bij Pharmachemie B.V. (hierna: Teva) in dienst getreden. Teva houdt zich bezig met de vervaardiging van farmaceutische producten, de groothandel in farmaceutische producten en overige specialistische zakelijke dienstverlening. Werknemer is *technician*. In die functie houdt hij zich bezig met het onderhoud aan de machines en het verhelpen van storingen (in een 24/7 ploegendienst). Het salaris van werknemer bedraagt € 3.083 bruto per maand, inclusief vaste toeslag voorinconveniënte uren en exclusief acht procent vakantietoeslag. Werknemer kampt met psychische problemen. Werknemer is op 14 juli 2022 op staande voet ontslagen wegens agressief gedrag, waarvoor hij eerder was gewaarschuwd en waarvoor hij op verzoek van Teva een conflictaggressietraining heeft gevolgd. Werknemer verzoekt vast te stellen dat er geen dringende reden is voor het hem gegeven ontslag op staande voet, omdat dit ontslag in strijd met artikel 7:671 BW is gegeven. Tevens verzoekt werknemer een billijke vergoeding van € 240.000 bruto, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werknemer berust in de opzegging van 14 juli 2022. Teva is volgens werknemer volstrekt voorbijgegaan aan wat hij heeft verklaard. Tevens stelt werknemer dat Teva tevens voorbij is gegaan aan het feit dat er al een gespannen relatie was tussen werknemer en een collega door een eerder incident over de schade aan de auto van werknemer. Teva stelt dat er sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet en betwist ook dat hij bekend was met de psychische gesteldheid van werknemer.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het op 14 juli 2022 gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. De kantonrechter is van oordeel dat het agressieve en intimiderende gedrag van werknemer jegens zijn collega in de gegeven omstandigheden geen dringende reden voor een ontslag op staande voet oplevert. Het had op de weg van Teva gelegen om in plaats van een ontslag op staande voet te geven een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen en werknemer tot de einddatum van het dienstverband op non-actief te stellen. In dit kader vindt de kantonrechter van belang dat Teva wist – of in ieder geval kon weten – dat werknemer een kwetsbare persoonlijkheid heeft en (aanzienlijke) problemen in de communicatieve sfeer. Werknemer heeft recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Ten aanzien van de billijke vergoeding is de

kantonrechter van oordeel dat uit de keuzemogelijkheid die artikel 7:681 BW biedt, volgt dat bij het vaststellen van de billijke vergoeding op grond van deze bepaling mede kan worden gelet op hetgeen de werknemer aan loon zou hebben als werknemer niet zou hebben berust in de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 14 juli 2022 en deze opzegging zou zijn vernietigd. In dat geval zou de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op het tegenverzoek van Teva hebben ontbonden, omdat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, zodanig dat van Teva in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW). Omdat niet is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, zou de arbeidsovereenkomst in dat geval met toepassing van artikel 7:671b lid 9 aanhef en onderdeel a BW zijn ontbonden met ingang van 1 januari 2023. De billijke vergoeding komt daarmee uit op een bedrag van (€ 3.329,64 bruto x 2,5 =) € 8.324,10 bruto. Deze vergoeding staat ook in verhouding tot het ernstig verwijtbaar handelen van Teva enerzijds (het onterecht geven van een ontslag op staande voet) en het verwijtbare handelen van werknemer anderzijds (zijn agressieve en intimiderende gedrag jegens zijn collega). Ook is van belang dat werknemer sinds 4 augustus 2022 honderd procent ziek is. De ziekte is zodanig ernstig dat hij een vervroegde IVA-uitkering heeft aangevraagd. Hieruit kan worden afgeleid dat werknemer er zelf ook van uitgaat dat het dienstverband niet lang meer zou hebben geduurd, namelijk tot het moment dat hij een IVA-uitkering ontvangt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10677

Zaaknummer: 10102170\AO VERZ 22-102

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: L. van Dijk en D.M. van Daalen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:681 BW, 7:686a BW