

RECHTSPRAAK

De opzegging van de arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig gegeven. Voorwaardelijke ontbinding op de e-grond wegens agressief gedrag tegen collega's.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2020 werkzaam bij MKC. Met ingang van 1 april 2021 is werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 16 april 2021 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen vanwege niet luisteren, schreeuwen en het geven van een grote mond aan collega's. Werknemer heeft op 4 november 2021 zijn tweede officiële waarschuwing gekregen vanwege een agressieve houding en lichamelijk geweld naar een collega. Aan werknemer is medegedeeld dat als zich binnen zes maanden nog een incident voordoet, er consequenties zullen volgen. Bij e-mail van 24 februari 2022 heeft MKC een veiligheidsmelding van de BAM ontvangen, waarbij de opdrachtgever Liander een melding heeft gedaan over het gedrag en de houding van werknemer. Bij brief van 28 april 2022 is werknemer geschorst, omdat werknemer twee dagen eerder tegen een collega tekeer is gegaan. Bij brief van 30 mei 2022 heeft MKC de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 juli 2022 opgezegd. Werknemer verzoekt opheffing van de schorsing en vernietiging van de opzegging.

Oordeel

Het gaat in deze zaak allereerst om de vraag of de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2022 is geëindigd door een rechtsgeldige opzegging. Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig. Vaststaat dat werknemer niet met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft ingestemd, dat er geen sprake is van een uitzondering als genoemd in artikel 7:671 lid 1 onder a tot en met h BW. De opzegging in de brief van 30 mei 2022 kan ook niet als een ontslag op staande voet worden aangemerkt, omdat MKC in die brief immers rekening houdt met de opzegtermijn van één maand. MKC heeft voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer verzocht. De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van een voldragen d-grond. Niet is vast komen te staan dan werknemer al langere tijd onvoldoende functioneerde en dat MKC hem hierop heeft gewezen. De kantonrechter ziet wel aanleiding om de arbeidsovereenkomst op de e-grond te ontbinden. Werknemer heeft de inhoud van de waarschuwingen van 16 april 2021 en 4 november 2021 niet weersproken. Daarmee is vast komen te staan dat werknemer (i) op of rond 16 april 2021 naar collega's in het bijzijn van klanten heeft geschreeuwd en (ii) op of rond 4 november 2021 een agressieve houding naar een collega heeft aangenomen en lichamelijk geweld heeft gebruikt. Partijen verschillen van mening over de inhoud van het incident dat op

26 april 2022 heeft plaatsgevonden en waarvoor werknemer op 28 april 2022 door MKC is geschorst. Ondanks het feit dat de kantonrechter niet kan vaststellen hoe de drie incidenten precies zijn verlopen, is in ieder geval vast komen te staan dat (i) werknemer zijn stem herhaaldelijk heeft verheven, (ii) werknemer na een woordenwisseling 'verhaal is gaan halen' en (iii) werknemer met een collega heeft gevochten. Daarbij is vast komen te staan dat MKC werknemer in een tijdsbestek van 1,5 jaar driemaal op zijn agressieve houding en gedrag heeft gewezen en dat werknemer hiervoor ook officiële waarschuwingen heeft gekregen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft MKC werknemer ruimschoots de mogelijkheid gegeven om zijn gedrag aan te passen en heeft werknemer over het relatief korte dienstverband geen verbetering laten zien. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, zodat werknemer recht heeft op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:11900

Zaaknummer: 9950007 AO VERZ 22-61

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: D.C. Coppens

Wetsartikelen: 7:699 BW en 7:671 BW