

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft zich intimiderend en agressief jegens collega's opgesteld en een onveilige werkomgeving gecreëerd. Terecht ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is in 2006 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 8 februari 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, X en de directeur, Y, in verband met een incident op 5 februari 2022, waarbij werknemer is uitgevaren tegen zijn collega. Op 6 mei 2022 heeft X werknemer verweten 'lege afspraken' in zijn werkagenda te hebben gezet en hem beticht van fraude. Later die ochtend heeft werknemer een collega, A, op agressieve toon aangesproken of een bespreking die ochtend over hem was gegaan en over zijn ontslag ging. A is naar haar kantoor gegaan en heeft de deur dicht gegaan. Werknemer is haar achterna gegaan, heeft de deur van haar kantoor met geweld opengegooid en haar in de deuropening op een afstand van ongeveer twee meter uitgescholden. Die middag is werknemer op non-actief gesteld. Daarbij is hij uitgenodigd voor een gesprek op 10 mei 2022. Op 8 mei 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld met als reden 'ernstige klachten die lijken op een burn-out'. Naar aanleiding van deze ziekmelding heeft Y werknemer bericht dat een ziekmelding niet meer nodig is omdat hij op staande voet zal worden ontslagen. Per brief d.d. 9 mei 2022 is werknemer op staande voet ontslagen, met als reden intimiderend en agressief gedrag naar collega's, met als druppel die de emmer deed overlopen het incident van 6 mei 2022. Het incident op 6 mei 2022 heeft ertoe geleid dat een collega die al met PTSS-klachten kampte, kort daarna opnieuw is uitgevallen. A heeft aangifte gedaan bij de politie van opzettelijke belediging. Werknemer heeft verzocht om een verklaring voor recht dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen. Werkgeefster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt dat werknemer terecht op staande voet is ontslagen. Het ontslag op staande voet van 9 mei 2022 is gebaseerd op intimiderend en agressief gedrag van werknemer dat de werkomgeving voor andere medewerkers onveilig maakt. Ter onderbouwing verwijst werkgeefster naar twee voorbeelden. Voor het kunnen aannemen van een dringende reden moeten beide voorvallen komen vast te staan. Het hof stelt vast dat daaraan is voldaan. Vast staat op het gedrag van werknemer bij beide voorvallen intimiderend en agressief was. De voorvallen hebben ook geleid tot een onveilige werkomgeving voor collega's. Die onveiligheid volgt ook onmiskenbaar de verklaring en het proces-verbaal van aangifte en het wordt ondersteund door verklaringen. De meegedeelde dringende reden is voor het hof dan ook vast

komen te staan. Werknemer heeft verder onvoldoende onderbouwd dat er medische redenen waren die verklaren waarom hij reageerde op de manier zoals hij tijdens de twee incidenten heeft gedaan en/of waarom zijn gedrag hem niet kan worden toegerekend. Alle omstandigheden van het geval in aanmerking nemende oordeelt het hof de aard en de ernst van zijn gedragingen zodanig dat het ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Het hof vernietigt de beschikking.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-04-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:3537

Zaaknummer: 200.319.166/01

Rechters: J.H. Kuiper, A.E.F. Hillen en G.A. Diebels

Advocaten: R.G.J. Geurts en F.D. Plas-Velema

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW