

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht. Sprake van dringende reden: ernstige bedreiging. Werknemer heeft tegen zijn leidinggevende gezegd: “Ik schiet jullie kapot”. Geen aanspraak op de transitievergoeding, ook niet op grond van artikel 7:673 lid 8 BW.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 1990 in dienst getreden bij werkgever. Op 21 april 2022 heeft een incident plaatsgevonden waarbij werknemer tegen de coördinator, tevens zijn direct leidinggevende “Ik schiet jullie kapot” heeft gezegd. Diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen. Op 25 april 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgever heeft deze ziekmelding, gezien het ontslag op staande voet, niet geaccepteerd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Hiertegen komt werknemer in beroep.

Oordeel

Het hof overweegt als volgt. Op grond van lid 2 en sub e van artikel 7:678 BW kan een dringende reden onder andere aanwezig geacht worden wanneer de werknemer de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt. In de onderhavige zaak gaat het over de vraag of sprake is van ernstige bedreiging. Tussen partijen staat vast dat werknemer (eenmaal) “Ik schiet jullie kapot” heeft geroepen tegen zijn leidinggevende, nadat hij door hem op zijn rijgedrag was aangesproken en de situatie was geëscaleerd. Het hof is van oordeel dat de uiting “Ik schiet jullie kapot” in zijn algemeenheid en in het huidige tijdgewricht kan worden opgevat als een ernstige bedreiging als bedoeld in het tweede lid van artikel 7:678 BW. Het maakt dus in beginsel niet eens uit of de direct leidinggevende zelf het als een ernstige bedreiging heeft opgevat. Afgezien daarvan concludeert het hof dat de direct leidinggevende het wel degelijk zo heeft opgevat. De stelling van werknemer dat het ging om een eenmalige onbeheerste woede-uiting, maakt de ernst van hetgeen hij heeft gezegd – en dus de ernst van de bedreiging – niet anders, zeker nu werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de impact van de bedreiging voor de direct leidinggevende nog altijd groot is. Rekening houdend met alle omstandigheden van het geval, dus óók met het lange (overigens bepaald niet vlekkeloze, gezien de door werkgever overgelegde waarschuwingen) dienstverband van werknemer, zijn leeftijd en de ingrijpende gevolgen van het ontslag op staande voet, is het hof net als de kantonrechter van oordeel dat een belangenafweging niet in het voordeel van werknemer dient uit te vallen, gelet op de ernstige bedreiging door werknemer. Er is dus sprake van een

rechtsgeldig ontslag op staande voet. Ten aanzien van de verzochte transitievergoeding overweegt het hof dat het in dit geval van oordeel is dat de door werknemer gedane bedreiging als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Gesteld noch gebleken is dat werknemer op het moment van de bedreiging dermate psychische klachten had die de bedreiging minder verwijtbaar maken. Dit betekent dat de transitievergoeding op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW niet is verschuldigd. De uitzonderings situatie van artikel 7:673 lid 8 BW, waarop werknemer voor het eerst in hoger beroep (hetgeen is toegestaan) een beroep heeft gedaan, is niet aan de orde. Het hof heeft bij dit oordeel ook de persoonlijke omstandigheden – met name het lange dienstverband – betrokken waarnaar werknemer heeft verwezen, alsook alle andere omstandigheden van het geval.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1880

Zaaknummer: 200.320.525_01

Rechters: R.R.M. de Moor, J.I.M.W. Bartelds en A.J. van de Rakt

Advocaten: Akça-Altun en S. Lammers

Wetsartikelen: 7:678 BW