

RECHTSPRAAK

Dat werknemer in een verhitte discussie waarin werkgever fysiek is geworden dingen heeft gezegd die hij achteraf gezien niet had moeten zeggen, maakt niet dat sprake is van een dringende reden voor het ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2022 in dienst bij (rechtsvoorganger van) werkgeefster. Vanwege loonbeslagen hebben partijen met ingang van 1 januari 2022 andere afspraken gemaakt over de loonuitbetaling aan werknemer. Per die datum is het loon verlaagd naar een bedrag van € 1.756,20 bruto per maand. Het verschil tussen het oude salaris van € 2.831,25 bruto en het nieuwe (lagere) salaris zou door werkgeefster in december 2022 aan werknemer worden uitbetaald. In de ochtend van 3 november 2022 heeft er in het bedrijfspand van werkgeefster een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en een bestuurder van werkgeefster. Aanleiding van dat gesprek was de uitbetaling van de gereserveerde (loon)bedragen. Dit gesprek mondde uit in een discussie en in een fysieke confrontatie. Op 3 november 2022 is werknemer op staande voet ontslagen wegens onder meer het bedreigen van de bestuurder. Werknemer verzoekt betaling van de billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

In de ontslagbrief die werkgeefster aan werknemer heeft gestuurd noemt zij als redenen voor het ontslag: (i) het uiten van ernstige bedreigingen naar de bestuurder en (ii) het uiten van doodsbetreidigingen naar de ex-bestuurder en huidige aandeelhouders. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster geen dringende reden had om werknemer op staande voet te ontslaan. Partijen zijn het erover eens dat het gesprek op 3 november 2022 is uitgemond in een verhitte discussie waarbij de gemoederen tussen partijen hoog opliepen. Hoewel werkgeefster betwist dat de bestuurder van werkgeefster werknemer bij zijn nek heeft gegrepen, erkent werkgeefster wel dat de bestuurder werknemer fysiek heeft aangeraakt door hem 'een duwtje in zijn nek' te geven. Dat werknemer daarop reageert en dingen zegt die hij achteraf gezien beter niet had kunnen zeggen, is in die context niet geheel onbegrijpelijk. Dat werknemer de bestuurder en/of aandeelhouders (met de dood) heeft bedreigd, is echter niet gebleken. De WhatsApp-berichten waarin bedreigingen worden geuit zijn afkomstig van de neef van werknemer. Onder omstandigheden kunnen gedragingen van vrienden en/of familieleden van een werknemer aan een werknemer worden toegerekend, maar werkgeefster verwijt werknemer in voornoemde ontslagbrief dat hij zelf bedreigingen heeft geuit. Daarvan is niet gebleken. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat

werknemer een grens heeft overschreden. Het had van werkgeefster als goed werkgever verwacht mogen worden om een discussie met werknemer niet te laten escaleren, hetgeen zij nu juist wel heeft gedaan. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om de gemoederen te laten bedaren en op een later moment in gesprek te gaan. Ook had zij ervoor kunnen kiezen om werknemer een officiële waarschuwing te geven. In plaats daarvan heeft zij echter naar het ingrijpendste middel van een ontslag op staande voet gegrepen. Dat is onder de gegeven omstandigheden naar het oordeel van de kantonrechter niet gerechtvaardigd. Het ontslag op staande voet is niet geldig, zodat aan werknemer een billijke vergoeding toekomt. De kantonrechter begroot de billijke vergoeding onder deze omstandigheden op € 9.000. Het gesprek is immers uitgemond in een discussie waaraan beide partijen een aandeel hadden. Gezien deze verstoorde verstandhouding ligt het niet voor de hand dat de arbeidsrelatie nog geruime tijd zou zijn voortgezet. Aan werknemer komt eveneens een transitievergoeding en de gefixeerde ontslagvergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:4494

Zaaknummer: 10268229 VZ VERZ 23-174

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: Pershad, S. S. Pershad

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW