

RECHTSPRAAK

Er was geen dringende reden voor ontslag op staande voet na een incident in de familiesfeer. Het agressieve gedrag van werknemer was begrijpelijk gezien zijn psychische problemen, opgebouwde spanningen, en de voortdurende provocaties door de familie van werkgever. Toekenning billijke vergoeding van € 5.000.

Feiten

Werkgever bezit een horecazaak. Werknemer is sinds 18 maart 2019 in dienst bij werkgever als manager. Vanaf 1 januari 2022 heeft hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 38 uur per week. Werknemer is getrouwd met de tante van werkgever. Werknemer heeft zich op 9 maart 2022 ziek gemeld. Werkgever heeft werknemer op 29 augustus 2022 op staande voet ontslagen omdat werknemer de zus van werkgever en haar gezin heeft bedreigd toen zij in een auto langs zijn huis reden. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat er een dringende reden was voor het ontslag op staande voet, maar dat het gedrag van werknemer niet ernstig verwijtbaar was. Hier komt werknemer in hoger beroep tegen op. Ter beoordeling staat of werknemer terecht op staande voet is ontslagen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Aan het gegeven ontslag ligt een incident in de familiesfeer ten grondslag. Het hof gaat er onder meer op basis van de ter zitting getoonde filmbeelden en de transcriptie van het gesprek dat werknemer en zijn vrouw hadden met de politie van uit dat werknemer tot twee keer toe boos op de auto van de zus van werkgever, met daarin de drie gezinsleden, is afgerend waarbij hij de eerste keer naar de auto heeft gespuugd en zijn middelvinger heeft opgestoken en de tweede keer op de auto is afgerend met een ijzeren staaf in zijn hand en daarmee heeft gedreigd, waarna de auto is weggereden. Het hof acht aannemelijk dat dit agressieve gedrag van werknemer beangstigend is geweest voor de familie van werkgever en in het bijzonder voor het 9-jarige zoontje. Ook als werknemer gezien zou hebben dat vanachter het raam van de voorbijrijdende auto een mes of een middelvinger werd getoond, zoals hij stelt maar door werkgever wordt betwist, geldt dat hij zich niet had moeten laten provoceren maar had moeten blijven waar hij was. Hoewel het hof het gedrag van werknemer als een kwalijke vorm van eigenrichting aanmerkt, acht het hof echter geen dringende reden voor ontslag aanwezig. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer al voor het incident op 26 augustus 2022 ernstig onder druk was komen te staan door opgebouwde spanningen en wantrouwen in de (familie)verhoudingen. Dit laat echter onverlet

dat werkgever zich als goed werkgever tegenover werknemer en werknemer zich als goed werknemer tegenover werkgever behoorde te gedragen, waarbij zij beiden, gelet op de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte van werknemer, de adviezen van de arbo-arts in acht moesten nemen. Het hof is dan ook van oordeel dat het goed voorstelbaar is dat het werknemer door zijn psychische problemen en de opgelopen spanningen, in combinatie met het gegeven dat het kennelijk voor de zus van werkgever en haar man een gewoonte werd om werknemer telkens te filmen als zij met de auto voorbijreden, teveel is geworden waardoor hij zich op 26 augustus 2022 heeft laten provoceren tot het incident. Het hof is van oordeel dat werkgever er in ieder geval voordien bij zijn zus en zwager op had moeten aandringen om werknemer niet (dagelijks één of meerdere keren) te filmen omdat dit een ernstige inbreuk op zijn privacy vormde. Niet gesteld of gebleken is dat werkgever serieuze pogingen heeft ondernomen om de kwestie te de-escaleren. Dat had als goed werkgever wel van hem verwacht mogen worden. Gelet op de voorgaande omstandigheden is het hof van oordeel dat de handelwijze van werknemer op 26 augustus 2022 geen dringende reden voor een ontslag op staande voet oplevert.

Billijke vergoeding

Ter zitting is – opnieuw – gebleken dat de arbeidsverhouding tussen partijen zo ernstig verstoord is geraakt dat herstel van de arbeidsovereenkomst geen reële optie meer is. Anders dan werknemer aanvoert, kan er niet van worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst nog lange tijd had kunnen worden voortgezet. Daarvoor waren er al te veel spanningen in de familieverhoudingen. Een en ander in aanmerking nemende is het hof van oordeel dat – naast de toegekende transitievergoeding van € 2.233,45 bruto – een billijke vergoeding van € 5.000 bruto redelijk is.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:1804

Zaaknummer: 200.324.043/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M.T. Nijhuis en A.J. Swelheim

Advocaten: A. Kara en S.X.J. Zuidema

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW