

RECHTSPRAAK

Scheldende en bedreigende werknemer niet rechtsgeldig op staande voet ontslagen. Werkgever had werknemer de kans moeten geven een en ander in een gesprek toe te lichten. Rechtsverhouding wordt beheerst door eerder gesloten vaststellingsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2023 in dienst getreden bij MVGM Vastgoedmanagement B.V. (hierna ‘MVGM’) in de functie van technisch manager voor de duur van twaalf maanden. Partijen komen op 9 juni 2023 een vaststellingsovereenkomst overeen ter beëindiging van het dienstverband. Werknemer wordt per voorgaande datum vrijgesteld van werkzaamheden. Tijdens een telefoongesprek tussen werknemer en zijn teamleider op 7 juli 2023 zou werknemer zich agressief en bedreigend hebben uitgelaten tegenover zijn teamleider. Werknemer heeft onder andere gezegd: “Ik weet dat je een racist bent (...), ik weet dat je een smeerlap bent (...), houd op met die fucking shit, anders ik kom naar je toe. Je bent een viezerik dat ben jij (...). Ik kom je opzoeken vuile hond. (...) ik ben er klaar mee met je fucking politieke shit (...) je hebt geen idee. Ik doe al twintig jaar boksen. Ik sla je fucking helemaal verrot vieze vent, (...) ik wil niets meer van je horen, wat een vuile rat ben jij.” De HR-manager van MVGM bericht werknemer op dezelfde dag dat werknemer wordt uitgenodigd voor een gesprek. Werknemer reageert per e-mail dat hij zijn teamleider niet heeft bedreigd en dat hij na zijn vakantie (vanaf 16 juli 2023) graag het gesprek aangaat. MVGM ontslaat werknemer op 10 juli 2023 wegens bedreiging. Werknemer bericht per e-mail dat hij spijt heeft van de manier waarop hij zijn teamleider te woord heeft gestaan, maar dat hij betwist dat sprake is van bedreiging. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en nakoming van de vaststellingsovereenkomst door MVGM.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het op ernstige wijze bedreigen van de werkgever wordt in de wet genoemd als voorbeeld van een dringende reden voor ontslag op staande voet, maar dit betekent niet dat iedere bedreiging tot een rechtsgeldig ontslag kan leiden. Hiervoor moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen. De bewoordingen van werknemer zijn bedreigend en werknemer heeft niet op de juiste wijze gehandeld, maar dit is onvoldoende om te concluderen dat sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. De verhoudingen tussen partijen waren voor het telefoongesprek van 7 juli 2023 al verslechterd en partijen hebben dan ook een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin is bepaald dat werknemer tot de einddatum van 1 november 2023 was vrijgesteld van

werkzaamheden. Relevant is dat sprake is van een eenmalige bedreiging per telefoon. De uitlatingen van werknemer kwalificeren als uitlatingen die zijn gedaan in een emotionele toestand. De achtergrond hiervan is een langdurige discussie over de rittenregistratie van de zakelijke auto van werknemer. Dat de bedreiging in een emotionele toestand is gedaan, is geen rechtvaardiging voor het gedrag van werknemer, maar brengt wel mee dat MVGM werknemer op een later moment had moeten horen wanneer de gemoederen iets waren bedaard. MVGM is dezelfde mening toegedaan, volgens de inhoud van de brief op 7 juli 2023. Bovendien heeft MVGM werknemer onvoldoende gelegenheid geboden uitleg te geven. MVGM wilde de vakantie van werknemer niet afwachten, omdat MVGM niet geloofde dat werknemer opnieuw op vakantie ging en er al langer moeilijkheden waren bij het inleveren van de rittenregistratie. Dit zijn echter geen goede redenen om werknemer een persoonlijk gesprek op een later moment te onthouden. Daarnaast is van belang dat werknemer al was vrijgesteld van werkzaamheden. Tegen de specifieke achtergrond van de vaststellingsovereenkomst en de vrijstelling van werk was het beter geweest als MVGM werknemer de mogelijkheid voor een persoonlijk gesprek na een week had geboden. Nu dat niet is gebeurd, was het voor MVGM niet mogelijk de persoonlijke omstandigheden van werknemer en de aanleiding voor de escalatie te toetsen en te betrekken bij het ontslag op staande voet. Gelet op het voorgaande is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig en het ontslag wordt daarom vernietigd. De rechtsverhouding van partijen wordt beheerst door de vaststellingsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:5021

Zaaknummer: 10693236 \ EJ VERZ 23-306

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: C.J. de Lange en M. Lodewijkx-Spithoff

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW