

RECHTSPRAAK

Terecht ontslag op staande voet van storingsmonteur wegens grensoverschrijdend gedrag (vlak na aanvang dienstverband).*Feiten*

Werknemer treedt op 1 februari 2024 bij Riedel B.V. (hierna: Riedel) in dienst als allround storingsmonteur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden. Een 19-jarige stagiaire doet onderzoek naar het wervingsproces en interviewt op 4 april 2024 werknemer. Tijdens dit gesprek worden ook privé zaken besproken. De stagiaire meldt dit aan HR. Op 5 april 2024 vraagt de HR-adviseur werknemer om een gesprek. Zij confronteert hem met zijn opmerking dat de stagiaire een "mooie meid" is. Werknemer wordt boos, verlaat het gesprek en meldt zich ziek. Hij informeert zijn teamleider per WhatsApp en noemt het gesprek zeer onpasselijk en schadelijk voor zijn reputatie. De teamleider stelt een gesprek voor op 8 april, maar werknemer verschijnt niet. Op 9 april 2024 nodigt Riedel werknemer uit voor een gesprek op 11 april en waarschuwt dat zijn afwezigheid gevolgen kan hebben, waaronder ontslag op staande voet. Diezelfde dag stuurt werknemer de stagiaire een e-mail waarin hij haar vraagt aanwezig te zijn. Op 11 april 2024 vindt een gesprek plaats waarin werknemer zich agressief opstelt. Riedel ontslaat hem op 12 april op staande voet wegens grensoverschrijdend gedrag. Met een e-mail van 14 april 2024 geeft werknemer aan Riedel te kennen dat hij niet instemt met het ontslag op staande voet. Werknemer bezoekt op 22 april 2024 de stagiaire op haar weekendbaan en spreekt haar aan. Als hij ziet dat de stagiaire schrikt, gaat hij weg. Met een brief van 30 april 2024 protesteert de gemachtigde van werknemer tegen het ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven en de verzoeken van werknemer afgewezen. De bedoeling van het hoger beroep is dat het hof zijn verzoeken alsnog toewijst.

Oordeel

Uit de ontslagbrief volgt dat het ontslag op staande voet aan werknemer is gegeven wegens, kort gezegd, grensoverschrijdend gedrag. De aanleiding voor het ontslag op staande voet is gelegen in: (1) het gedrag van werknemer tijdens het interview met de stagiaire (hierna: gesprek 1), (2) de intimiderende houding van werknemer tijdens het gesprek van 5 april 2024 met de HR-adviseur (hierna: gesprek 2), en (3) zijn boze en bedreigende houding tijdens het gesprek op 11 april 2024 met de HR-manager en de teamleider (hierna: gesprek 3). Het hof oordeelt dat het grensoverschrijdende gedrag van werknemer in gesprek 2 richting de HR-adviseur al op zichzelf een dringende reden oplevert. Zelfs als wordt uitgegaan van de lezing van werknemer (en dat de HR-adviseur hem dus zou hebben beschuldigd), oordeelt het hof dat werknemer in gesprek 2 de grenzen van een normale omgang tussen collega's op het werk

heeft overschreden. Uit wat werknemer zelf op de geluidsopname van gesprek 3 over gesprek 2 heeft verteld, blijkt dat hij de HR-adviseur persoonlijk heeft aangevallen. Hij heeft haar aan het einde van het gesprek gezegd dat ze totaal niet geschikt is voor haar werk en heeft de deur dicht gesloten. Hij heeft zijn gedrag voortgezet in gesprek 3, maar zelfs als het hof dat gesprek buiten beschouwing laat, is sprake van een voldoende dringende reden. Daarbij heeft het hof alle omstandigheden van het geval in aanmerking genomen, waaronder de persoonlijke omstandigheden van werknemer. Het hof begrijpt dat het ontslag op staande voet en de gevolgen daarvan voor werknemer ingrijpend zijn. Hij was net begonnen aan een nieuwe baan en zijn leeftijd maakt het vinden van nieuw werk niet makkelijk. Het dienstverband is nu abrupt geëindigd en werknemer ervaart het ontslag als aantasting van zijn eer. Ook als het hof rekening houdt met deze persoonlijke belangen van werknemer, oordeelt het dat het gedrag van werknemer dusdanig ernstig is dat dit een dringende reden oplevert die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Dit gedrag is ook ernstig verwijtbaar, zodat het beroep van werknemer op de uitzonderingsgrond ten aanzien van de transitievergoeding faalt. De conclusie luidt dus dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is zodat de kantonrechter de opzegging terecht niet heeft vernietigd. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1350

Zaaknummer: 200.347.381

Rechters: A.E.F. Hillen, M.E.L. Fikkers en W.F. Boele

Advocaten: D. Dekker en S. van Waegeningh

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW