

RECHTSPRAAK

Productiemedewerkster is terecht op staande voet geslagen wegens agressief gedrag.*Feiten*

Werkneemster is op 11 januari 2024 in dienst getreden bij Coolways als productiemedewerkster met een arbeidsovereenkomst voor zes maanden, die stilzwijgend is verlengd tot en met 10 januari 2025. Op 14 augustus 2024 heeft zich een incident op de werkvloer voorgedaan tussen werkneemster en haar direct leidinggevende, mevrouw A. Werkneemster is diezelfde dag op staande voet ontslagen. De dag daarna heeft Coolways het ontslag op staande voet per brief aan werkneemster bevestigd. In de brief staat dat werkneemster is ontslagen omdat ze zich agressief heeft gedragen tegen A, toen A haar vroeg om haar telefoon aan haar te overhandigen omdat ze die onder werktijd gebruikte. Werkneemster meent dat zij ten onrechte op staande voet is ontslagen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werkneemster is het daar niet mee eens. Haar bezwaren komen er in de kern op neer dat de dringende redenen, die de kantonrechter inhoudelijk heeft beoordeeld, niet de redenen zijn die door Coolways aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd en dat de wel aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen geen ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Oordeel

Het hof komt tot de conclusie dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Coolways draagt als werkgever de stelplicht en bewijslast ten aanzien van het bestaan van (een) dringende reden(en) die het ontslag op staande voet rechtvaardigen. Volgens Coolways is werkneemster ontslagen wegens haar verbale en fysieke bedreigingen en intimiderende houding. Werkneemster brengt daartegenin dat Coolways haar vanwege andere redenen heeft ontslagen, namelijk omdat zij (i) is weggegaan na een gesprek over haar agressieve gedrag, en (ii) spullen die aan een ander toebehoren niet heeft teruggegeven. De conclusie is dat tot uitgangspunt strekt dat Coolways het agressieve gedrag van werkneemster aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd dat haar in het gesprek op 14 augustus 2024 mondeling is verleend, en niet het vertrek van werkneemster ná dit gesprek. Daarmee is de vraag of de ontslaggronden met het Whatsappbericht van B aan werkneemster zijn gefixeerd, niet langer relevant. De brief waarin het ontslag wordt bevestigd, vermeldt namelijk diezelfde ontslaggrond en breidt deze, anders dan werkneemster betoogt, niet uit. De kantonrechter heeft ook uitgebreid gemotiveerd waarom deze ontslaggrond een ontslag op staande voet naar haar oordeel rechtvaardigde, met andere woorden dat er daarmee sprake was van een dringende reden. Werkneemster geeft in haar beroepschrift aan dat zij het met de betreffende

rechtsoverwegingen waarin deze motivering is opgenomen niet eens is. Dat bezwaar is er enerzijds (wederom) op gebaseerd dat de kantonrechter ten onrechte tot uitgangspunt heeft genomen dat het agressieve gedrag van werknemster aan het ontslag ten grondslag is gelegd. Gelet op wat daarover hiervoor is overwogen, gaat dat bezwaar niet op. Anderzijds betwist werknemster dat zij zich onacceptabel heeft gedragen. Maar de enige onderbouwing die zij daarvoor geeft, is dat de kantonrechter haar oordeel dat werknemster zich onacceptabel heeft gedragen ten onrechte (alleen) baseert op de verklaringen van haar twee collega's. En aan die verklaringen kan volgens werknemster geen waarde worden gehecht omdat zij als werknemers van Coolways afhankelijk van Coolways zijn. Daar volgt het hof werknemster niet in. Los van het argument dat de betreffende collega's in dienst en daarmee in zekere mate afhankelijk zijn van Coolways, heeft werknemster niet concreet gemaakt op welke punten de verklaringen van de twee collega's niet kloppen, terwijl de verklaringen van de collega's consistent met elkaar en met het door B opgestelde gespreksverslag van 14 augustus 2024 zijn. Een van de twee collega's, werknemers leidinggevende, heeft ook strafrechtelijk aangifte tegen werknemster gedaan. In die strafrechtelijke aangifte verklaart de leidinggevende ook op dezelfde manier. Daarbij komt dat gesteld noch gebleken is dat Coolways er belang bij had om werknemster (op onheuse gronden) op staande voet te ontslaan. Met de kantonrechter is het hof dan ook van oordeel dat het verwijt dat Coolways werknemster maakt over verbale en fysieke bedreigingen en een intimiderende houding terecht is. Ook rechtvaardigt dit een ontslag op staande voet. Voor zover werknemster betoogt dat haar persoonlijke omstandigheden maken dat ontslag op staande voet een te zware remedie is, gaat het hof daaraan voorbij. Werknemster heeft namelijk geen concrete persoonlijke omstandigheden genoemd die het hof in dit kader bij zijn beoordeling moet betrekken.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-08-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:5269

Zaaknummer: 200.351.102

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, M.P.C.J. van Bavel en C.C. Oberman

Advocaten: J.W. Menkveld en P.M. Hoogstad

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