

RECHTSPRAAK

***Terecht ontslag op staande voet van beveiligers na geweldsuitbarsting
volgend op de mededeling dat zijn hond zal worden ingenomen. Geen
ernstige verwijtbaarheid gelet op de psychische toestand van
werknemer.***

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2023 in dienst getreden bij Safety 1st B.V. als beveiligers/hondengeleider. Aan werknemer was ten tijde van de indiensttreding een Wajong-uitkering toegekend vanwege een Autisme Spectrum Stoornis (hierna: ASS) en PDD-NOS. Halverwege mei 2024 is aan werknemer een jonge hond ter beschikking gesteld, die nog getraind moest worden om bij beveiligingsopdrachten ingezet te kunnen worden. Om daadwerkelijk ingezet te kunnen worden met hond, moest werknemer een (verplicht) SVBP-examen afleggen. Dit examen heeft werknemer nooit gehaald. De trainer van de hond, tevens de leidinggevende van werknemer, heeft werknemer op 3 februari 2025 aangesproken op de harde manier waarop hij omging met de hond. Op 27 februari 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld vanwege beperkingen in sociaal functioneren en problemen met de nachtdienst. Werknemer heeft een deel van zijn werkzaamheden wel gecontinueerd. Op 13 mei 2025 heeft werknemer zich agressief tegenover zijn leidinggevende opgesteld, omdat hij geen toestemming kreeg voor een dag vrij vlak voor het examen hondengeleider. Op 24 juni 2025 heeft werknemer een hondentraining gehad bij zijn leidinggevende. Op deze training vertelde de leidinggevende dat de hond die dag zou worden ingenomen om gedurende een periode van drie maanden door haar te worden verzorgd omdat het niet goed ging met de hond. Werknemer reageerde vervolgens agressief richting zijn leidinggevende, is vervolgens door een andere werknemer tegen de grond gewerkt en heeft daarna geprobeerd met zijn auto weg te rijden waarbij hij is ingereden op andere daar geparkeerd staande auto's en collega's. Bij brief van 25 juni 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft dit ontslag aangevochten. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigd, gelet op de labiele psychische toestand van werknemer. Safety 1st is tegen deze uitspraak in hoger beroep gekomen. Zij wil dat er alsnog een einde komt aan de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer zich op 24 juni 2025 agressief jegens zijn leidinggevende heeft gedragen nadat hem was verteld dat de hond zou worden ingenomen. Hij heeft zijn vuist naar haar opgeheven wat door zijn leidinggevende en meerdere aanwezigen is geïnterpreteerd dat hij haar naar de keel wilde grijpen. Dat hij haar

daadwerkelijk bij de keel heeft gegrepen blijkt echter uit niets. Een andere collega heeft hem vervolgens tegen de grond gewerkt. De gedragingen die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd, met uitzondering van de gewelddadige uitbarsting jegens de andere collega, staan daarmee ieder zelfstandig, maar ook in onderlinge samenhang, in voldoende mate vast. Naar uiterlijke verschijningsvorm kunnen deze gedragingen gekwalificeerd worden als ernstige bedreiging van collega's in de zin van artikel 7:678 onder e BW. Daar komt nog bij dat werknemer zich eerder, op 13 mei 2025, agressief tegenover zijn leidinggevende had gedragen en dat hij daarna is gewaarschuwd dat dit gedrag niet werd getolereerd. Werknemer heeft daartegenover aangevoerd dat hij overvallen was door de mededeling dat hij de hond moest inleveren, dat hij juist van de bedrijfsarts had gehoord dat hij door mocht met de trainingen met de hond en dat hij in paniek raakte bij het idee dat hij de hond moest inleveren. Het hof overweegt in dat kader dat de beslissing van Safety 1st om de hond terug te halen primair was ingegeven uit bezorgdheid over de situatie van de hond. Omdat de hond volgens de leidinggevende steeds verder achteruitging werd de inname van de hond volgens Safety 1st onvermijdelijk. Dat werknemer de beslissing van de bedrijfsarts dat hij tijdens zijn re-integratie door mocht gaan met werkzaamheden met zijn hond en de beslissing van Safety 1st om de hond in te nemen tegenstrijdig vond, acht het hof wel begrijpelijk en dat deze beslissingen beide op dezelfde dag aan hem werden meegedeeld is ongelukkig, maar dat maakt nog niet dat Safety 1st een verwijt valt te maken dat zij de inname van de hond op die 24ste juni had gepland. Het hof acht verder van belang dat naast dit alles grote twijfels geplaatst kunnen worden bij de geschiktheid van werknemer voor de functie van beveiligers/hondengeleider. De politie heeft zijn beveiligingspas ook ingetrokken, waardoor werknemer niet langer als beveiligers werkzaam kan zijn en enkel in het tweede spoor kan re-integreren. Het hof acht, alles afwegende, de verminderde verwijtbaarheid van werknemer wegens zijn psychische gesteldheid en het, uitsluitend in begeleiding in het tweede spoor gelegen belang van werknemer bij voorzetting van zijn arbeidsovereenkomst niet van dien aard dat zijn gedragingen op 24 juni 2024 niet als dringende reden kunnen gekwalificeerd. Omdat het hof, anders dan de kantonrechter, wel een dringende reden aanwezig acht, zal het hof het verzoek om alsnog een datum voor het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen toewijzen en bepalen dat de arbeidsovereenkomst eindigt één dag na de datum van deze beschikking. Tot die datum is dus sprake van een geldige arbeidsovereenkomst en is Safety 1st gehouden tot doorbetaling van het loon. Het hof zal tot slot wel de transitievergoeding toekennen omdat er, gelet op de psychische aandoeningen van werknemer, geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer bij de gebeurtenissen op 24 juni 2025.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4996

Zaaknummer: 200.364.273/01

Rechters: J.H. Kuiper, O.E. Mulder en A. Elgersma

Advocaten: H. de Jong en M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 sub e BW