

RECHTSPRAAK

X Rolluiken-Zonweringen/werknemer

Leidinggevende uitmaken voor ‘dik varken’ levert geen dringende reden voor ontslag op

Werknemer is op 21 juni 2010 in dienst getreden van werkgever in de functie hulpmonteur rolluiken-zonwering. Op 10 februari 2011 is werknemer op staande voet ontslagen, doordat hij zijn leidinggevende had uitgemaakt voor ‘dik varken’. Aanleiding was het verkeerd uitoefenen van een opdracht, waardoor werknemer de verkeerde lamellen had gezaagd. Toen zijn leidinggevende met luide stem zijn ongenoegen liet merken over deze fout van de werknemer, reageerde de werknemer met de genoemde woorden en voegde hieraan toe dat zijn leidinggevende niet moest schreeuwen. In de ontslagbrief is nog een aantal zaken aan werknemer verweten (slecht werk, niet-nakomen werkafspraken).

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat, gelet op deze wijze van bejegening, de beweerdelijke bewoordingen van werknemer absoluut geen pas geven en zelfs kunnen worden beschouwd als een grove belediging in de zin van artikel 7:678 lid 2 sub e BW, maar gelet op de omstandigheden waaronder dat is gebeurd in dit geval geen dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. Het is nu eenmaal niet te voorkomen dat een werknemer fouten maakt in de uitoefening van zijn werk en het is wel begrijpelijk maar uit oogpunt van goed werkgeverschap als werkgever niet juist om op luide toon het ongenoegen daarover te uiten wanneer de werknemer uit zichzelf zijn fout komt opbiechten. Door dat te doen heeft de leidinggevende zelf een ruziesfeer in het leven geroepen waarin de door haar gestelde escalatie kon ontstaan. Ontslag op staande voet is een uiterste middel waarvan slechts met terughoudendheid gebruik mag worden gemaakt. Ook als het hof in de beoordeling betreft de fouten die werknemer eerder volgens werkgever heeft gemaakt op de dag voorafgaand aan het ontslag op staande voet (het overslaan van een serviceafpraak met een klant en het te lang werken aan een motor en te laat daarvan melding maken aan werkgever), levert dat geen ontslag op staande voet op. Het betreffen fouten die zijn gemaakt tijdens twee op elkaar volgende dagen, terwijl werkgever niet heeft gesteld dat eerder sprake is geweest van onvoldoende functioneren. Ook heeft werkgever niet gesteld dat werknemer zich eerder schuldig heeft gemaakt aan onfatsoenlijk taalgebruik. Niet valt in te zien waarom niet kon worden volstaan met minder vergaande maatregelen, bijvoorbeeld een officiële waarschuwing, een verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden of een aanvraag voor een ontslagvergunning.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-06-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:CA3072

Zaaknummer: HD 200.103.697/01

Rechters: M.J.H.A. Venner-Lijten, A.P. Zweers-van Vollenhoven en M. van Ham

Advocaten: B. van Meurs en J.E.A. Hendrix

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW