

RECHTSPRAAK

werknemer/Dirk van den Broek BV

Leidinggevende die ondergeschikte slaat geeft werkgever een dringende reden voor ontslag. Werkgever geeft ontslag op staande voet prijs door in de brief uitdrukkelijk te kiezen voor schorsing van twee weken.

Werknemer is van 4 april 1998 tot 20 december 2007 werkzaam geweest bij Dirk van den Broek, laatstelijk in de functie van assistent winkel. Op 10 december 2007 heeft zich tijdens werktijd in het magazijn een incident voorgedaan tussen werknemer - die op dat moment op therapeutische basis werkzaam was - en een collega, A, waarbij collega B tussen beiden is gekomen. Het incident is deels opgenomen door een beveiligingscamera. Aansluitend aan het incident heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, A en hun leidinggevende C. Beide medewerkers zijn aan het einde van het gesprek geschorst. In de brief van 12 december 2007 die daarop volgde werd bevestigd dat werknemer vanwege het incident voor maximaal twee weken was geschorst. Op 18 december 2007 werd werknemer door de rayonmanager gehoord. Op 20 december 2007 volgde alsnog ontslag op staande voet (ook van A). Werknemer vordert betaling van de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:680 BW tot een bedrag van € 5.421,78 bruto over de periode van 20 december 2007 tot 1 maart 2008, alsmede een bedrag van € 23.343,84 bruto wegens kennelijk onredelijke opzegging als bedoeld in artikel 7:681 BW, beide bedragen te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 20 december 2007. De kantonrechter oordeelde dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig en onverwijld is verleend.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft ook na ingrijpen door B opnieuw de confrontatie met A gezocht en is daarbij dreigend opgetreden. Werknemer is daarbij naar het oordeel van het hof volstrekt ten onrechte uit zijn rol van leidinggevende van A gevallen door bij een ruzie over het al dan niet terecht opvolgen van een door hem aan A gegeven instructie niet alleen de opdracht van B om zich te verwijderen te negeren maar bovendien A te confronteren met dreigend lichamelijk geweld. Dergelijk gedrag op de werkvloer - mede in aanmerking genomen de positie van werknemer als leidinggevende - vormt naar zijn aard en ernst een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW. Daaraan doet niet af dat werknemer zich mogelijk door A beledigd heeft gevoeld, omdat hij geacht moet worden juist in een dergelijke situatie anders en veeleer terughoudend te reageren. Evenmin legt de omstandigheid dat werknemer op dat moment op therapeutische basis werkzaam was voldoende gewicht in de schaal om anders te oordelen, noch dat hij mogelijk door zijn ziekte (diabetes) enigszins lichtgeraakt was, noch dat hij een dergelijk gedrag niet eerder had vertoond en evenmin dat hij

bij een ontslag zijn inkomen zou verliezen. In dit geval heeft Dirk van den Broek zich voor de grond van de schorsing beroepen op het bepaalde in artikel 19 lid 1 aanhef en onderdeel c van de CAO VGL, met andere woorden Dirk van den Broek merkte het gedrag van werknemer kennelijk op dat moment reeds aan als een dringende reden, maar gaf werknemer daarbij tevens te kennen dat dit gedrag nog niet tot een ontslag zou leiden. Onder die omstandigheden stond het Dirk van den Broek niet zonder meer vrij om van dat eenmaal ingenomen standpunt ten nadele van werknemer terug te komen. Bijgevolg is de opzegging onregelmatig. Gezien het voorgaande is de opzegging niet kennelijk onredelijk, omdat werknemer een (ernstig) verwijt kan worden gemaakt van de reden voor opzegging.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-11-2015

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2015:4628

Zaaknummer: 200.035.415/02

Rechters: C.M. Aarts, A.M.A. Verscheure en R.J.F. Thiessen

Advocaten: J.B. de Jong en R.J. Stoop

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW