

RECHTSPRAAK

werknemer/Sanoma Digital The Netherlands B.V.

Ontslag op staande voet na bedreiging collega middels agressief gedrag en uitlatingen als ‘ik maak je kapot’ en ‘ik sla de kop van A eraf’ is rechtsgeldig.

Werknemer is op 1 juni 2014 bij Sanoma in dienst getreden in de functie van Investment Associate op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De huidige arbeidsovereenkomst loopt tot 1 juni 2016. Op 25 november 2015 heeft een incident plaatsgevonden tussen werknemer en X. Naar aanleiding van dat incident is werknemer op 26 november 2015 door Y op staande voet ontslagen. Thans verzoekt werknemer vernietiging van het ontslag op staande voet. Subsidiair vordert werknemer een billijke vergoeding. Werknemer legt aan zijn verzoeken het volgende ten grondslag. De opzegging is in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW, omdat Sanoma geen toestemming heeft van het UWV, werknemer niet heeft ingestemd met de opzegging en er ook geen sprake is van een dringende reden. Bovendien heeft geen hoor en wederhoor plaatsgevonden. Sanoma verweert zich tegen de verzoeken van werknemer. Zij voert het volgende aan. Op 25 november 2015 is werknemer op agressieve wijze het kantoor van X binnengestormd, heeft de deur achter zich dichtgetrokken zodat X geen kant meer op kon, heeft getracht de telefoon en het notitieblok uit handen van X te trekken en heeft bedreigingen geuit zoals ‘ik maak je kapot’ en ‘ik sla de kop van A eraf’. In de zaak van het tegenverzoek vordert Sanoma ontbinding op grond van ernstig verwijtbaar handelen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter is het door Sanoma aan werknemer gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig. Daarover wordt het volgende overwogen. De kantonrechter ziet geen reden te twifelen aan de verklaring van X. Hierbij is van belang dat X direct na het gesprek met werknemer op 25 november 2015 aantekeningen heeft gemaakt van een aantal uitspraken van werknemer. Maar ook als alleen wordt uitgegaan van de gedragingen van werknemer, waarvan werknemer erkent dat hij deze heeft verricht, is sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Immers vast staat dat werknemer op luide toon tot X heeft gesproken, dat hij om haar aandacht af te dwingen zijn hand op haar telefoon en notitieblok heeft gelegd, dat hij heeft bedreigd het te zullen onthouden als achteraf zou blijken dat X loog en dat hij dit mee zal nemen als hun carrièrepaden elkaar weer kruisen en dat hij heeft gezegd dat hij de kop van zijn leidinggevende A er wel af zou kunnen slaan. Werknemer stelt weliswaar dat dit laatste ‘een

veel gebruikte bewoording is voor het boos zijn op iemand', maar de kantonrechter deelt die visie niet, zeker niet als het gaat om een collega. Het is weliswaar begrijpelijk dat werknemer van slag was door de mededeling over het reorganisatieontslag, maar dit vormt geen rechtvaardiging voor de wijze waarop werknemer zich heeft gedragen. Het had werknemer naar het oordeel van de kantonrechter aanstonds duidelijk moeten zijn welke op 25 november 2015 verrichte gedragingen aanleiding waren voor het ontslag op staande voet. Werknemer heeft nog gesteld dat geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. De kantonrechter deelt die opvatting niet. Blijkens de overgelegde transcriptie van het gesprek op 26 november 2015 heeft Y weliswaar aan het begin van het gesprek op 26 november 2015 nog niet de concrete gedragingen die werknemer worden verweten benoemd, maar zij heeft wel gezegd dat de dag tevoren in een gesprek met X bedreiging dan wel intimidatie heeft plaatsgevonden en dat zij dienaangaande graag de versie van werknemer wil horen. Werknemer is toen in de gelegenheid gesteld zijn verhaal te doen. Dit impliceert dat het ontslag alsnog zou kunnen worden ingetrokken als de verklaring van werknemer daartoe aanleiding zou geven. Werknemer heeft dus voldoende gelegenheid gekregen zijn kant van het verhaal toe te lichten, terwijl niet kan worden gezegd dat het ontslagbesluit bij voorbaat al vaststond. Er is dus voldaan aan het beginsel van hoor en wederhoor. Gelet op het vorenstaande is het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig. Hierdoor zullen het primaire verzoek en het subsidiaire verzoek worden afgewezen. In de zaak van het tegenverzoek wordt als volgt geoordeeld. Het ontslag op staande voet wordt niet vernietigd. Het verzoek hoeft daarom niet te worden beoordeeld en er hoeft ook niet op te worden beslist.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:2079

Zaaknummer: 4744657 \ AO VERZ 16-25

Rechters: M.T. Hoogland

Advocaten: J.A. de Roos en N.A. de Leeuw

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW