

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Bedreiging en poging tot slaan van directeur aan het einde van de kerstborrel leidt tot rechtsgeldig ontslag op staande voet. Alcohol en diabetes geen rechtvaardiging.

Werknemer is sinds 2001 in dienst van werkgever als metselaar. Werknemer lijdt aan de ziekte diabetes mellitus. Hij moet als gevolg daarvan minimaal viermaal per etmaal bij zichzelf insuline inspuiten. Op 18 december 2015 heeft werknemer aan het einde van de kerstborrel – na nuttiging van veel alcohol – zijn directeur aangevallen en geprobeerd te slaan. Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het vernietigingsverzoek van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Dat werknemer directeur is aangevlogen en heeft gepoogd deze te slaan, wordt door werknemer niet betwist. Slechts het snel ingrijpen door collega's van werknemer kon voorkomen dat hij directeur daadwerkelijk mishandelde. Als dringende reden voor het ontslag op staande voet heeft werkgever deze poging, in samenhang met de jegens directeur geuite bedreigingen, aangevoerd. Ook naar objectieve maatstaven is het hof van oordeel dat het bedreigen van (de directeur van) de werkgever en het pogen deze te slaan, een dringende reden voor ontslag kan opleveren. Dat directeur niet is geslagen, is niet te danken aan werknemer, maar aan de aanwezige collega's, die hem hebben tegengehouden. Het hof is van oordeel dat het gedrag van werknemer zodanig ernstig is, dat ook indien de persoonlijke omstandigheden van werknemer in acht genomen worden, de aangevoerde reden voldoende dringend is om het gegeven ontslag te rechtvaardigen. Ook na een dienstverband van 25 jaar hoeft een werkgever niet te accepteren dat een werknemer hem bedreigt en aanvliegt, zeker niet als dat gebeurt in een openbare gelegenheid en in het bijzijn van andere werknemers. Dat alcohol ontremmend werkt en tot agressief gedrag kan leiden, is van algemene bekendheid en werknemer moet zelf verantwoordelijk gehouden worden voor het feit dat hij die avond (te) veel heeft gedronken. Dit geldt met name nu werknemer diabetespatiënt is en hij moet hebben geweten dat alcohol en diabetes geen gelukkige combinatie vormen. Ook het feit dat werknemer 58 jaar oud is, maakt niet dat zijn handelen hem minder kan worden verweten. Van iemand van zijn leeftijd zou integendeel kunnen worden verwacht dat hij minder impulsief zou reageren. Voor wat betreft de gevolgen van het ontslag wordt overwogen dat werknemer direct na het kerststrecs bij een werkgever kon beginnen. Dat zijn positie op de arbeidsmarkt (zeer) ongunstig is, blijkt dan ook niet. Op grond van artikel 7:673 lid 8 BW kan de rechter de transitievergoeding, in afwijking van artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW, geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven

van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De in dit artikel omschreven formulering ‘naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar’ brengt tot uitdrukking, evenals dit het geval is bij toepassing van artikel 6:248 lid 2 BW, dat de rechter de nodige terughoudendheid zal moeten betrachten en dat deze formulering dan ook niet mag worden bekort tot ‘strijd met de redelijkheid en billijkheid’. In de parlementaire geschiedenis van artikel 7:673 lid 8 BW is als voorbeeld genoemd een relatief kleine misstap na een heel lang dienstverband (*Kamerstukken II*, 33818, 3, p. 113 (MvT)). Daarvan is in dit geval geen sprake. Werknemer heeft geen feiten of omstandigheden gesteld die maken dat het niet toekennen van de transitievergoeding in dit geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:9871

Zaaknummer: 200.197.396

Rechters: P.L.R. Wefers Bettink, M.E.L. Fikkers en E.B. Knottnerus

Advocaten: J. van Overdam en M.G. Spijker

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW