

RECHTSPRAAK

## werknemer/VDL HMI B.V.

***Werknemer stelt zich door een samenloop van omstandigheden dreigend en agressief jegens collega's op. Het incident levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op, maar is niet te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Transitievergoeding verschuldigd.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2006 in dienst getreden bij VDL HMI. De laatste functie die werknemer vervulde is die van lasser. Op 13 oktober moest werknemer zich melden bij zijn direct leidinggevende. Aan werknemer werd gevraagd een briefje te ondertekenen, waarbij zijn leidinggevende aangaf dat dit briefje betrekking had op de lage productiviteit van werknemer op 12 september 2016. Werknemer heeft geëmotioneerd gereageerd en heeft kenbaar gemaakt dat hij 'gek' en ook ziek werd van de kritiek die steeds maar op hem geleverd werd. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. Onderweg naar zijn auto (om naar huis te gaan) kwam werknemer zijn voorman tegen. Er heeft een woordenwisseling tussen werknemer en de voorman plaatsgevonden. Werknemer is vervolgens door de bedrijfsleider van VDL HMI geschorst. Op 19 oktober 2016 is werknemer op staande voet ontslagen, onder meer vanwege het aannemen van een zeer intimiderende en agressieve houding. Werknemer verzoekt thans primair vernietiging van het ontslag en subsidiair toekenning van onder meer een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding vanwege onregelmatige opzegging. VDL HMI verzoekt, voor zover het ontslag op staande voet geen stand mocht houden, ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de e- dan wel de g-grond.

### *Oordeel*

#### *Ontslag op staande voet*

Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet gezegd worden dat VDL HMI niet voortvarend te werk is gegaan. Zij heeft haar tijd gebruikt om zorgvuldig onderzoek te doen naar het incident. De stelling van werknemer dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, kan dan ook geen stand houden. De vraag die vervolgens dient te worden beantwoord is of sprake is van een dringende reden. De door VDL HMI in de ontslagbrief omschreven handelingen zijn onderbouwd door diverse verklaringen. Uit deze handelingen kan geen andere conclusie worden getrokken dan dat werknemer zich dreigend en agressief jegens collega's heeft opgesteld. Dat de lage productiviteit van werknemer verband hield met eerdere medische

klachten is niet vast komen te staan en het stond VDL HMI vrij om werknemer daarop aan te spreken. Door vervolgens te reageren zoals hij heeft gedaan, heeft werknemer onacceptabel gedrag vertoond. Het confronterende gedrag jegens zijn leidinggevendens gaat de perken te buiten en staat eraan in de weg dat nog normale arbeidsrechtelijke verhoudingen mogelijk zijn. Het voorgaande levert dan ook een dringende reden op voor ontslag op staande voet. De persoonlijke omstandigheden aan de kant van werknemer kunnen niet tot een ander oordeel leiden. Het ontslag op staande voet houdt stand.

#### *Transitievergoeding*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, omdat daarvoor een dringende reden aanwezig was. Aan de ernstige verwijtbaarheid doet echter afbreuk dat het gebeuren op 13 oktober 2016 weliswaar heftig en confronterend was en dat meerdere collega's er indringend bij betrokken zijn geraakt, maar er hebben zich niet eerder vergelijkbare gebeurtenissen voorgedaan. Door een samenloop van omstandigheden is werknemer buiten zichzelf geraakt en heeft hij zijn emoties niet kunnen bedwingen. Die omstandigheden zijn grotendeels bepaald door een eerdere aanrijding met een verkeerd geplaatste container op de parkeerplaats en de frustratie dat hij er weer op gewezen werd dat zijn productie de vorige dag onvoldoende was. Er is sprake van een ongelukkig samenstel van omstandigheden die de verhoudingen onherstelbaar hebben beïnvloed, maar die in de gegeven omstandigheden niet zonder meer als ernstig verwijtbaar gekwalificeerd kunnen worden nu aannemelijk is dat werknemer zich een korte periode niet in de hand had. Het is voor de kantonrechter aanleiding een zekere mate van verontschuldiging te zien die aan de ernstige verwijtbaarheid afdoet. Het is voor werknemer ook aanleiding geweest psychische hulp te gaan zoeken. Met betrekking tot het weigeren van de transitievergoeding dient voor ogen gehouden te worden dat een hoge lat aangehouden moet worden. Dit betekent dat VDL HMI de transitievergoeding ad € 17.075 verschuldigd is.

#### *Tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst*

Nu het ontslag op staande voet op 19 oktober 2016 rechtsgeldig is gegeven, behoeft het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen verdere inhoudelijke beoordeling. Het verzoek wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 03-03-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2017:1311

**Zaaknummer:** 5588303

**Rechters:** J.M.J. Godrie

**Advocaten:** T.F.J. Scheepers en P. Caris

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW