

RECHTSPRAAK

## V.O.F., h.o.d.n. Steakhouse El Dorado/werknemer

### ***Agressief gedrag jegens bedrijfsleider vormt een dringende reden voor ontslag.***

#### *Feiten*

(Hoger beroep van AR 2016-0533.) Werknemer is met ingang van 15 november 2011 in dienst getreden van El Dorado in de functie van medewerker bediening. Op 31 december 2015 heeft werknemer aan een tafel met circa zestien gasten een opmerking gemaakt die tot een klacht van deze gasten heeft geleid. Rond sluitingstijd heeft een woordenwisseling plaatsgevonden tussen werknemer en de dochter van de vennoten van El Dorado. De discussie ging over voornoemd voorval. Diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft de opzegging vernietigd, omdat als dringende reden was opgevoerd 'agressief gedrag', terwijl niet duidelijk is welk gedrag dit precies was (jegens de klanten of de dochter?). De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden op de g-grond.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

#### *Agressief gedrag is dringende reden*

Hoewel het hof zich in algemene zin kan vinden in de uitleg door de kantonrechter, past daarbij de volgende kanttekening. Indien onomstotelijk komt vast te staan dat werknemer agressief is geworden tegen de dochter van appellanten, dat hij tegen haar heeft geschreeuwd in het bijzijn van de gasten, dat hij haar heeft geduwd en dat hij een dreigende houding aannam alsof hij haar wilde slaan, dan ligt het voor de hand dat het voor werknemer duidelijk is geweest dat in het vrij snel daarna verzonden sms-bericht met onder meer de volgende inhoud: '(...) Bij deze ben je ook op staande voet ontslagen wegens agressief gedrag' bedoeld werd op dat agressief gedrag jegens de dochter van appellanten. Zulks geldt temeer nu tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep is gebleken dat geen sprake is geweest van agressief gedrag van werknemer jegens de gasten. Werknemer ontkent echter gemotiveerd de door El Dorado gestelde gedragingen. Dat brengt mee dat El Dorado haar stellingen op dit punt dient te bewijzen. Naar het oordeel van het hof kan in het algemeen van een werkgever in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren indien komt vast te staan dat een werknemer fysiek geweld gebruikt of daarmee dreigt tegen, in dit geval,

de dochter van appellanten, die feitelijk belast was met de bedrijfsvoering bij werkgever. Het hof zal de beslissing of in dit geval sprake is van een dringende reden voor het ontslag op staande voet, mede gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer, aanhouden in afwachting van bewijslevering.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 04-05-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2017:1907

**Zaaknummer:** 200.197.014/01

**Rechters:** P.P.M. Rousseau, O.G.H. Milar en D.J.B. de Wolff

**Advocaten:** R.G.P. Voragen en M.H.J.M. Stassen

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