

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

<p>Werknemer is meerdere keren schriftelijk gewaarschuwd vanwege ontoelaatbaar gedrag. Terecht gegeven ontslag op staande voet nadat een incident buiten werktijd heeft plaatsgevonden.</p>

Feiten

Werknemer is in 2005 in dienst getreden van werkgever in de functie van violist. Meerdere keren is werknemer gewaarschuwd vanwege ontoelaatbaar gedrag. Op 13 februari 2017 heeft werknemer een collega met een Porsche opgehaald, waarvan werknemer beweerde dat deze auto zijn eigendom was. Op een gegeven moment werden werknemer en de collega geblokkeerd door een politiewagen. Werknemer heeft het stopverbod genegeerd, waardoor er een gevaarlijke achtervolging stond. De collega van werknemer heeft werknemer herhaaldelijk gesmeekt om te stoppen. Als gevolg van dit incident is de collega van werknemer langdurig uitgevallen wegens ziekte. Werknemer is op staande voet ontslagen. Werknemer vordert het ontslag op staande voet te vernietigen. Daaraan heeft werknemer onder meer ten grondslag gelegd dat het incident van 13 februari 2017 hem niet verwijtbaar is, omdat werknemer in een hypomane of manische toestand verkeerde.

Oordeel

Uit de ontslagbrief van 17 februari 2017 blijkt dat aan het ontslag niet alleen het incident van 13 februari 2017 ten grondslag is gelegd, maar ook eerdere gedragingen van werknemer. Werkgever heeft werknemer meerdere keren op die gedragingen (in de woorden van werkgever: 'ontoelaatbaar gedrag') schriftelijk aangesproken. Deze gedragingen hebben zich voorgedaan op het werk (tegen de instructie van de orkestmanager het podium opgaan, bij herhaling niet aanspreekbaar zijn op afwijkend gedrag, geen genoegen nemen met afwijzing van (betaal)verzoeken) en zijn strijdig met het goed werknemerschap (onvoldoende meewerken aan begeleiding tijdens arbeidsongeschiktheid, verrichten van werkzaamheden in het buitenland tijdens ziekte). Voorts brengen de gedragingen schade toe aan het imago van werkgever als gesubsidieerde instelling (het niet betalen van hoge privérekeningen van taxi's en bekende hotel/restaurants in Amsterdam, met de mededeling dat werkgever voor betaling zorgdraagt). Anders dan werknemer heeft betoogd, volgt de kantonrechter niet dat redenen van het ontslag geen verband houden met het werk. De aard van de organisatie van werkgever brengt mee dat de musici in een veilige omgeving, in goede harmonie met elkaar, voor het oog van publiek een topprestatie moeten kunnen leveren en dat onderling vertrouwen daarvoor

van cruciaal belang is. In het licht hiervan acht de kantonrechter voldoende aangetoond dat de gedragingen van werknemer de onderlinge verhouding in het orkest en de kwaliteit van de gezamenlijk te leveren prestatie voor publiek (en daarmee het werk) negatief hebben beïnvloed, ook al vonden die gedragingen deels buiten werktijd plaats. Werknemer heeft erop gehamerd dat hij op 13 februari 2017 onder invloed heeft gehandeld van een manie dan wel hypomaan was in het kader van een bipolaire stoornis. Op basis van de beschikbare stukken kan echter niet zonder meer worden vastgesteld dat werknemer leed aan genoemde stoornis tijdens de gedragingen op 13 februari 2017. Ook als dat het geval zou zijn leidt die omstandigheid niet tot een ander oordeel. Daartoe wordt allereerst opgemerkt dat een ontslag op staande voet ook mogelijk is als de werknemer geen verwijt kan worden gemaakt van zijn gedraging. De aard en de ernst van de dringende reden geven daartoe in dit geval aanleiding. De kantonrechter komt tot de conclusie dat het ontslag op staande voet terecht is verleend, waardoor het verzoek van werknemer zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-07-2017

Zaaknummer: 5905582 EA VERZ 17-338