

RECHTSPRAAK

werknemer/Hago Rail Services B.V.

Oud ontslagrecht. Ontslag van werknemer die zijn leidinggevende ‘bij de kraag heeft gegrepen’ niet kennelijk onredelijk.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 november 2012 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Hago in de functie van medewerker keerpuntreiniging treinen. Op 10 februari 2015 heeft X (voorman bij Hago) aangifte gedaan tegen werknemer vanwege een incident dat eerder die dag zou hebben plaatsgevonden, waarbij werknemer X bij zijn keel zou hebben gegrepen. Hago heeft vervolgens de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd wegens verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het gegeven ontslag niet kennelijk onredelijk is. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep. Werknemer stelt dat er geen sprake is geweest van mishandeling, zodat het ontslag om een valse reden is gegeven.

Oordeel

Anders dan werknemer suggereert, heeft Hago niet uitsluitend de ‘mishandeling’ van X op 9 februari 2015 aan het onderhavige ontslag ten grondslag gelegd. In haar brief van 24 februari 2015 aan het UWV, waarin Hago toestemming vraagt de arbeidsovereenkomst op te mogen zeggen ‘wegens verstoorde arbeidsverhoudingen’, licht Hago haar verzoek toe met een aantal gebeurtenissen die in haar (Hago’s) ogen tot die verstoring zouden hebben geleid: (1) Op 3 februari 2015 heeft werknemer niet voldaan aan een opdracht om naar spoor 4 te gaan om een daar gereedstaande trein te reinigen. Hij heeft toen bovendien tijdens werktijd en op een plaats die daarvoor niet bestemd was patat gegeten, hetgeen in strijd was met de werknemer bekende gedragsregels; (2) Op 9 februari 2015 is werknemer door zijn leidinggevende aangesproken op het feit dat hij op 4 februari 2015 een opdracht aanwezig te zijn op spoor 4 niet had opgevolgd. Bij die gelegenheid heeft werknemer lichamelijk geweld tegen die leidinggevende gebruikt nadat Hago hem had medegedeeld dat zij zich genoodzaakt zag hem over te plaatsen naar Hoofddorp; (3) Naar aanleiding van de gang van zaken op 9 februari 2015 heeft Hago werknemer op 10 februari 2015 op non-actief gesteld en uitgenodigd voor een gesprek op 12 februari 2015 over de gebeurtenissen op 9 februari 2015. Werknemer heeft dat gesprek vroegtijdig verlaten. De ontslagvergunning is ook, anders dan werknemer suggereert, niet gegeven op de grond dat werknemer zijn leidinggevende zou hebben mishandeld. Voorts heeft werknemer in eerste aanleg uitdrukkelijk toegegeven dat hij X ‘bij de kraag heeft gegrepen’ en, anders dan van hem verwacht had mogen worden, legt hij in zijn memorie van

grieven niet uit dat en waarom hij terugkomt van zijn eerdere verklaring. Het hof gaat er derhalve van uit dat werknemer aan het einde van het gesprek op 9 februari 2015 X (ten minste) bij de kraag heeft gegrepen. Een en ander heeft ertoe kunnen leiden dat Hago het vertrouwen in werknemer heeft verloren en dat de arbeidsverhoudingen zijn verstoord. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:5311

Zaaknummer: 200.207.881/01

Rechters: H.M.M. Steenberghe, A.M.A. Verscheure en M.L.D. Akkaya

Advocaten: D. van der Wal en R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:681 BW (oud)