

RECHTSPRAAK

Hago Nederland B.V./werknemer

Werknemer die leidinggevende uitmaakt voor ‘racist’ en een woedeaanval krijgt vanwege een conflict over het oordeel van de bedrijfsarts is ten onrechte op staande voet ontslagen. Geen dringende reden. Wel verwijtbaar handelen. Ontbinding (e-grond). Toepassing maatstaf Van Tuinen/Wolters.

Feiten

Werknemer is per 2006 (visie werknemer) of 2012 (visie werkgever) werkzaam als werknemer algemeen schoonmaakonderhoud bij Hago Nederland B.V. (hierna: Hago). In januari 2016 meldt werknemer zich ziek. Werknemer wordt regelmatig gezien door de bedrijfsarts. Deze oordeelt dat werknemer onder meer beperkingen heeft in het persoonlijk en sociaal functioneren. Op 2 mei 2017 oordeelt de bedrijfsarts dat werknemer in het kader van zijn re-integratie gedeeltelijk staand/lopend werk doet en de rest zittend en dat het staand/lopend werk verder kan worden uitgebreid, met bijvoorbeeld een half uur per dag. Werknemer raakt medio mei 2017 in conflict met zijn leidinggevende over de aard van de werkzaamheden die hij volgens de bedrijfsarts zou kunnen verrichten. Werknemer gaat bij aankomst op het werk op 16 mei 2017 naar het kantoor van zijn leidinggevende. Partijen verschillen van mening over hetgeen dan plaatsvindt. Een dag later ontslaat Hago werknemer op staande voet, met onder meer als reden dat hij dreigend voor zijn leidinggevende zou zijn gaan staan, een slaande beweging zou hebben gemaakt en hem ‘een racist’ zou hebben genoemd. De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet en wijst het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van Hago af.

Oordeel

Geen dringende reden, wel verwijtbaar handelen (e-grond)

Werknemer betwist dat hij zich op de door Hago geschetste wijze heeft gedragen, maar zelfs als van de lezing van Hago van het gebeurde op 16 mei 2017 wordt uitgegaan levert het gedrag van werknemer naar het oordeel van het hof geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. De door Hago geschetste gang van zaken kan niet los worden gezien van de tussen partijen bestaande discussie met betrekking tot de belastbaarheid van werknemer en de door de bedrijfsarts bij herhaling geconstateerde beperkingen in het persoonlijke en sociale functioneren van werknemer. Een en ander brengt mee dat bij de waardering van de ernst van de aan werknemer verweten gedragingen enige relativering past. De leidinggevende heeft

bovendien weliswaar verklaard dat hij zich door werknemer bedreigd voelde, maar opmerkelijk is dat hij kennelijk heeft afgezien van het doen van aangifte tegen werknemer. Uit het rapport van de beveiliging, toentertijd om assistentie gevraagd door de leidinggevende, blijkt evenmin dat werknemer zijn leidinggevende zo ernstig bedreigde als Hago suggereert. Niet blijkt uit het rapport dat de leidinggevende erg geëmotioneerd was, hetgeen toch verwacht had mogen worden als hij inderdaad ernstig bedreigd was. Een lichtere sanctie dan een ontslag op staande voet had dan ook kunnen volstaan. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat de arbeidsovereenkomst wel ontbonden dient te worden vanwege verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond). Werknemer heeft erkend dat hij zijn leidinggevende 'een racist' heeft genoemd en een woedeaanval kreeg. Ook heeft hij niet ontkend dat hij hard en langdurig tegen zijn leidinggevende heeft geschreeuwd en dat zijn leidinggevende daarop een aantal stappen achteruit liep. Dat duidt op fysieke dreiging. Een werkgever hoeft niet te dulden dat een werknemer, die zich niet in besluiten van zijn leidinggevende kan vinden, zijn leidinggevende uitmaakt voor racist en fysiek bedreigt. Het ontbindingsverzoek wordt derhalve alsnog uitgesproken.

Transitievergoeding

Werknemer voert aan dat als aanvangsdatum van het dienstverband 9 maart 2006 moet worden aangehouden, omdat Hago geacht moet worden de opvolgend werkgever te zijn van zijn vorige werkgeefster Victoria B.V. Nu werknemer vóór 1 juli 2015 bij Hago in dienst is getreden, betreft het hof in zijn oordeel de in het arrest Van Tuinen/Wolters ontwikkelde maatstaf. Werknemer heeft weliswaar gesteld dat hij bij Hago dezelfde werkzaamheden verrichtte als bij zijn oude werkgever, maar niet aangevoerd dat tussen Hago en Victoria zodanige banden bestonden dat het inzicht van Victoria in zijn hoedanigheid en geschiktheid in redelijkheid aan Hago moet worden toegerekend. Dat betekent dat bij de berekening van de hoogte van de verschuldigde transitievergoeding uitgegaan wordt van 1 december 2012 als ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-08-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:3033

Zaaknummer: 200.227.907/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, R.J.F. Thiessen en G.C. Boot

Advocaten: R.M. Dessaur en M. Hoefs

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW