

RECHTSPRAAK

Uitlatingen werknemer ('I'm gonna kill them all') zijn, gelet op de algehele context, niet te kwalificeren als bedreigingen aan het adres van werkgeefster. Geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkgeefster is een billijke vergoeding (€ 15.000) en de transitievergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2017 in dienst getreden bij werkgeefster als logistiek medewerker. In mei 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Begin juni 2018 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte en dat daarnaast een gespannen situatie is ontstaan tussen werknemer en werkgeefster. Op 19 september 2018 heeft de bedrijfsarts beslist dat werknemer nog altijd arbeidsongeschikt is, maar dat re-integratie kan worden opgestart. Op 30 november 2018 heeft de bedrijfsarts geadviseerd de werkzaamheden niet op te pakken tot er meer duidelijkheid is inzake de behandeling. Werkgeefster heeft vervolgens een deskundigenoordeel van het UWV verzocht. In dat kader is werknemer op 11 december 2018 gebeld door een arbeidskundige van het UWV. Laatstgenoemde heeft vervolgens telefonisch contact opgenomen met werkgeefster en aangegeven dat werknemer tijdens hun telefoongesprek een HR-medewerker van werkgeefster met de dood heeft bedreigd. Hierop heeft werkgeefster werknemer diezelfde dag op non-actief gesteld. Op 13 december 2018, twee dagen later, is werknemer op staande voet ontslagen vanwege de doodsb bedreiging. In de onderhavige procedure heeft werknemer vernietiging van het ontslag op staande voet verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de gestelde uitlatingen zijn gedaan, maar dat de HR-medewerker, toen zij over het doen van de uitlatingen werd geïnformeerd, te kennen heeft gegeven dat zij de uitlatingen niet als dreigement begreep. Op grond daarvan heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigd. De kantonrechter heeft, op verzoek van werkgeefster, de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 augustus 2019. Werknemer komt tegen dit oordeel in hoger beroep en verzoekt primair herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding.

*Oordeel**Dringende reden voor ontslag op staande voet*

Naar het oordeel van het hof staat tussen partijen vast dat werknemer in het telefoongesprek met de arbeidsdeskundige met betrekking tot de HR-medewerker en werkgeefster heeft gezegd: *'I'm gonna kill them all'*, althans woorden van gelijke strekking. Eveneens staat vast dat

werknemer op dat moment arbeidsongeschikt was en kampte met psychiatrische problemen, waarvoor werknemer medicatie gebruikte. Daarnaast is de context van de uitlatingen voor het hof van belang. De uitlatingen zijn gedaan in antwoord op de vraag waarom hij niet naar het werk kon gaan. Om die reden zat hij toen ook opgesloten in zijn kamer. Werknemer heeft hiermee aangegeven dat hij juist ter voorkoming van ernstige problemen niet naar het werk is gegaan. In deze context kan niet gesproken worden van bedreigingen aan het adres van werkgeefster of de HR-medewerker. Werkgeefster had hier meer onderzoek naar kunnen en moeten doen. Het hof concludeert dat aan het gegeven ontslag op staande voet geen dringende reden ten grondslag heeft gelegen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het hof oordeelt dat geen sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer. De uitlatingen van werknemer zijn niet te kwalificeren als bedreiging(en). Er is dan ook geen sprake van een voldragen e-grond. Het hof is verder van oordeel dat ten tijde van de uitspraak van de kantonrechter weliswaar sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie, maar deze was niet duurzaam en het had op de weg van werkgeefster gelegen te onderzoeken of er mogelijkheden waren de verstoring te herstellen. Van een voldragen g-grond is daarmee evenmin sprake.

Vergoedingen

Gegeven de lange duur die is verstreken en de opstelling van werkgeefster acht het hof een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet langer mogelijk. Het verzoek de arbeidsovereenkomst te herstellen wordt dan ook afgewezen. Wel komt werknemer een aantal vergoedingen toe. Nu de ontbinding niet het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer en de arbeidsovereenkomst meer dan twee jaren heeft geduurd, heeft hij recht op de transitievergoeding. Voorts kent het hof een billijke vergoeding toe van € 15.000. Tot slot verklaart het hof voor recht dat werkgeefster geen rechten meer kan ontlenen aan het concurrentiebeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-05-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:1665

Zaaknummer: 200.265.792_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, J.W. van Rijkom en J.P. de Haan

Advocaten: T.P.M.D. Jansen en W.M. Hes

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