

RECHTSPRAAK

Uitbarsting van werknemer is onvoldoende voor het inzetten van het uiterste middel van een ontslag op staande voet. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt een billijke vergoeding van € 88.640 bruto. Toekenning gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding van € 7.500 bruto.

Feiten

Werknemer is op 18 september 2006 in dienst getreden van een groothandel in sanitair en installatiematerialen (hierna: werkgeefster). De laatste functie die hij vervulde, is die van senior medewerker verkoop, tegen een salaris van € 3.750,56 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Werknemer is bij brief van 9 mei 2022 op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief blijkt dat werkgeefster aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd dat werknemer zich zodanig ernstig intimiderend en agressief naar collega's toe heeft gedragen, dat deze voor hem zijn weggevlucht en totaal van streek zijn geraakt. Werknemer is volgens werkgeefster op 6 mei 2022 woedend achter een collega aangelopen, heeft de deur van haar kantoorruimte opengetrapt en heeft haar vervolgens uitgescholden met de woorden "matennaaiër, vuil kutwif, stoephoer, trut, je laat je ware aard zien en je bent uit op mijn functie". Werknemer heeft, zo vermeldt de ontslagbrief, een andere collega in februari 2022 ook al eens op vergelijkbare wijze benaderd en is toen gewaarschuwd dat als dit nog eens zou gebeuren, hij ontslagen zou worden. Werknemer stelt zich op het standpunt dat er geen sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werknemer heeft ter zitting zijn primaire verzoeken ingetrokken. Dit betekent dat het ontslag op staande voet in stand zal blijven en dat in deze zaak uitsluitend nog de vraag voorligt of werknemer dan wel werkgeefster vanwege dit ontslag aanspraak kan maken op een financiële compensatie.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter verschillen partijen van mening over de vraag hoe werknemer zich op 6 mei 2022 precies heeft gedragen. Vast staat echter dat hij die dag een collega onheus heeft bejegend door verbaal zijn frustratie jegens haar te uiten en haar flink uit te schelden. Dit betreft op zichzelf reeds ontoelaatbaar gedrag dat een werknemer op de werkvloer niet behoort te vertonen. Voorstelbaar is bovendien dat dit gedrag bij een of meer collega's agressief en intimiderend is overgekomen. Ook indien echter juist is dat werknemer zich op 6 mei 2022 dusdanig agressief en intimiderend heeft gedragen, dat zijn collega's voor hem zijn weggevlucht en zij van streek zijn geraakt, is de kantonrechter van oordeel dat dit in

de gegeven omstandigheden geen dringende reden voor een ontslag op staande voet oplevert. In dit kader acht de kantonrechter van belang dat werknemer - zo kan uit de door werkgeefster overgelegde verklaringen van collega's worden afgeleid - verschillende keren eerder uit zijn slof is geschoten, maar werkgeefster hier nooit serieus werk van heeft gemaakt, door hem bijvoorbeeld een officiële waarschuwing te sturen of op een andere manier vast te leggen dat sprake was van ontoelaatbaar gedrag. Hier komt bij dat aannemelijk is dat de uitbarsting van werknemer verband houdt met zijn spanningsklachten en dat werkgeefster ten tijde van het ontslag op staande voet wist van die klachten. Naar het oordeel van de kantonrechter is werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen en is er dus sprake van een onregelmatige opzegging van zijn arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft recht op de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding en een bescheiden billijke vergoeding omdat hij al per 1 augustus 2022 een andere baan heeft gevonden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:2474

Zaaknummer: 9981839\EJ VERZ 22-218

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: M.B. Tol en F.D. Plas-Velema

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:686a BW