

## RECHTSPRAAK

***Ook als vast zou staan dat werknemer een HR-medewerkster ‘vies wijf’ heeft genoemd en haar ernstig heeft bedreigd door te zeggen ‘ik kom jou nog wel tegen en dan...’, dan levert dit nog geen dringende redenen op. Wel sprake van verwijtbaar handelen.***

*Feiten*

Werknemer is op 10 maart 2017 bij werkgeefster in dienst getreden. Werknemer heeft zich op 10 mei 2022 verslapen en is daardoor niet (tijdig) op het werk verschenen. Werknemer heeft zich in de loop van de maand mei 2022 ziek gemeld wegens schouder- en nekklachten. Sinds een ongeval op 20 december 2017 tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden heeft werknemer chronische pijnklachten die zijn dagelijks leven en werk belemmeren. Werknemer is op 20 juli 2022 uitgenodigd voor een gesprek op 25 juli 2022. Tijdens het gesprek heeft een HR-medewerkster een op 9 juni 2022 gedateerde officiële waarschuwing willen overhandigen aan werknemer voor het niet verschijnen op het werk op 10 mei 2022. Werknemer heeft hier emotioneel op gereageerd en heeft geweigerd de waarschuwingsbrief in ontvangst te nemen. Vervolgens is hij vertrokken. De directeur, manager sales en werknemer hebben die middag een gesprek gevoerd. Tijdens dit gesprek is aan werknemer medegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen. In de ontslagbrief van diezelfde datum staat dat de redenen voor het ontslag zijn dat werknemer de HR-medewerkster grof heeft beledigd en/of ernstig heeft bedreigd. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag.

*Oordeel*

Werkgeefster stelt dat werknemer de HR-medewerkster grovelijk zou hebben beledigd door haar ‘vies wijf’ te noemen en ernstig heeft bedreigd door te zeggen ‘ik kom jou nog wel tegen en dan...’. Werknemer betwist dat hij dit heeft gezegd. Het is daarmee zijn woord tegen dat van werkgeefster. Veronderstellenderwijs dat werknemer het tegen de HR-medewerkster heeft gezegd, levert het in ieder geval geen dringende redenen op. Hoewel de gestelde uitspraken uiteraard kwalijk zijn, heeft werknemer deze in een emotionele gemoedstoestand gezegd op het moment dat de HR-medewerkster hem de officiële waarschuwing wilde overhandigen. Het is voorstelbaar dat dit werknemer rauw op zijn dak viel, omdat een en ander niet met zoveel woorden uit de uitnodiging voor het gesprek was gebleken en het voorval waarop de waarschuwing zag al meer dan twee maanden geleden was. Hierbij is ook van belang dat werknemer op dat moment ziekgemeld was en leed (en nog steeds lijdt) aan migraineaanvallen en chronische pijnen als gevolg van het ongeval op 20 december 2017. Werkgeefster had kunnen volstaan met een officiële waarschuwing, temeer omdat werknemer

vanwege zijn arbeidsongeschiktheid onevenredig hard wordt getroffen. Dat betekent dat het ontslag op staande voet geen stand kan houden. Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd, is de voorwaarde voor het tegenverzoek in vervulling gegaan. De kantonrechter wijst het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe. Het handelen levert geen dringende reden op, maar is wel verwijtbaar. Werknemer maakt aanspraak op de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 16-11-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:4675

**Zaaknummer:** 10122334 UE 22-287

**Rechters:** D. van Steenbeek

**Advocaten:** P.A. van der Waal en P.M.M. Massuger

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW