

## RECHTSPRAAK

***Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet voor zieke werknemer die tijdens het re-integratiegesprek tegen de commercieel directeur heeft gezegd: “Bek houden, anders trek ik je kop van je romp”. Werkgeefster heeft de uiting niet beoordeeld in de context van de omstandigheden van het geval, onder meer door werknemer niet te horen.****Feiten*

Werknemer is in 2020 in dienst getreden bij werkgeefster, een groothandel in producten zoals asfalt, asfaltleien, asfaltcoating, bitumenproducten en overige bouwmaterialen en benodigdheden. Werknemer is per 16 mei 2022 arbeidsongeschikt. Naar aanleiding van de rapportage van de arbodienst heeft op 17 mei 2023 een driegesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de heer X, commercieel directeur van werkgeefster, en mevrouw Y, bedrijfsmaatschappelijk werker bij Arboned. De partner van werknemer was eveneens aanwezig bij dit gesprek. Werknemer is op 19 mei 2023 op staande voet ontslagen. De reden voor het ontslag was dat werknemer tijdens het gesprek op 17 mei 2023 tegen de heer X heeft gezegd: “*Bek houden, anders trek ik je kop van je romp*”. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Werknemer heeft onder meer aan dit verzoek ten grondslag gelegd dat de gedane opmerking is voortgekomen uit zijn ziektebeeld en werkgever onvoldoende rekening heeft gehouden met de context waarin de opmerking is gemaakt en de persoonlijke omstandigheden van werknemer.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is verleend, zodat het vernietigd zal worden en overweegt hiertoe als volgt. In dit geval heeft werknemer met de woorden “*Bek houden, anders trek ik je kop van je romp*” een uitspraak gedaan die als grensoverschrijdend kan worden gekwalificeerd en het is voorstelbaar dat de heer X dit bovendien als een ernstige bedreiging heeft opgevat. Het is voor de ontvanger van een dergelijke opmerking immers niet in te schatten of diegene het daadwerkelijk meent. In zoverre zou geconcludeerd kunnen worden dat er sprake is van een dringende reden, ware het niet dat de gedraging moet worden beoordeeld in de context van de omstandigheden van het geval. Daarom is het ook, weliswaar niet verplicht, maar wel belangrijk om de werknemer voorafgaand aan een ontslag te horen. Werkgeefster heeft ervoor gekozen om dit niet te doen, en het nalaten daarvan kan tot het oordeel leiden dat naderhand naar voren gebrachte omstandigheden ertoe leiden dat er geen dringende reden aanwezig is, welk risico dan voor rekening van werkgeefster blijft. Uit de overgelegde stukken, waaronder de brief van 15

december 2022 van de psycholoog en psychiater, blijkt dat werknemer is gediagnosticeerd met ADD en een recidiverende depressie, en dat tot doel is gesteld om werknemer goed in te stellen op medicatie. Uit het medicatieconsult van 5 mei 2023 blijkt dat werknemer Dexamfetamine voorgeschreven krijgt. Deze medicatie heeft invloed op zijn gedrag. Werknemer kan hierdoor sneller boos worden en geïrriteerd raken. Uit de medische stukken en de verklaring van werknemer volgt dat hij een heel zware periode doormaakte. Daar kwam bij dat hij teleurgesteld was in het gebrek aan contact met werkgeefster (wat de arbeidsdeskundige kwalificeerde als een arbeidsconflict), hetgeen hij in het gesprek graag over wilde brengen. Volgens werknemer toonde de heer X daarvoor geen begrip en gaf hij enkel aan een heel dossier te hebben. Gelet op hetgeen de heer X ter zitting heeft verklaard, doelde hij daarbij (onder andere) op diverse appberichten die hij aan werknemer had gestuurd en die onbeantwoord waren gebleven. Ter zitting is evenwel vast komen te staan dat die berichten waren gestuurd naar het zakelijke nummer van werknemer, terwijl hij die telefoon daarvóór al in had moeten leveren bij werkgeefster. Dat maakte werknemer boos en dat uitte hij door de betreffende uitspraak te doen. Tegen deze achtergrond, waarbij ook mee wordt gewogen dat er tijdens het dienstverband niet eerder vergelijkbare incidenten hebben plaatsgevonden, is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake was van een dringende reden. Dat werknemer zijn woorden niet direct heeft teruggenomen en/of excuses heeft gemaakt, maakt dit niet anders.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 03-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:8130

**Zaaknummer:** 10618338 \ AZ VERZ 23-28

**Rechters:** J.W. Ponds

**Advocaten:** J.C. Hennipman en J.C.P. van Kollenburg

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW