

RECHTSPRAAK

Store manager heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door HR-manager en area manager te bedreigen. Daarbij is niet alleen de ernst van het gedrag van werknemer meegewogen, maar ook het feit dat hij een leidinggevende functie bekleedt.*Feiten*

Werknemer, werkzaam als store manager in Den Haag bij AT B.V. (hierna: AT), heeft zijn werkplek onder werktijd verlaten en is met de scooter naar het filiaal in Leidschendam gereden. Daar is hij, terwijl hij daar niet werkzaam was en daar ook niet behoorde te zijn, samen met twee collega's de winkel in Leidschendam binnengegaan en vervolgens doorgelopen naar de kantine, waar op dat moment de HR-manager en de area manager aanwezig waren. Kort daarvoor hadden zij een gesprek met winkelmedewerkster X, waarin zij haar hadden medegedeeld dat zij zou worden overgeplaatst naar een filiaal in Rotterdam. Uit de gespreksverslagen volgt dat werknemer zich tegenover de HR-manager en de area manager, terwijl hij de uitgang van de kantine blokkeerde, op een agressieve en luide toon heeft uitgelaten over de personeelskwestie met winkelmedewerkster X. Werknemer voelde zich, naar eigen zeggen, vanwege zijn rol binnen AT geroepen om voor winkelmedewerkster X op te komen. AT verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair wegens (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsrelatie, en meer subsidiair op basis van de cumulatiegrond. Werknemer heeft aangevoerd dat AT geen belang (meer) heeft bij het ontbindingsverzoek.

Oordeel

De kantonrechter ziet allereerst geen aanleiding om te twijfelen aan de juistheid van de door AT overgelegde gespreksverslagen, zodat de inhoud daarvan als vaststaand wordt aangenomen. Werknemer heeft tegen deze verslagen onvoldoende feitelijk onderbouwd verweer gevoerd. Tijdens het incident heeft werknemer geen oog gehad voor het feit dat de HR-manager en de area manager zich – voor werknemer kenbaar – zeer bedreigd voelden door de manier waarop hij zijn ongenoegen over de personeelskwestie, waar hij feitelijk niets mee te maken had, heeft geuit. Werknemer had op dat moment niets te zoeken in het filiaal in Leidschendam. De kantonrechter concludeert dat de manier waarop werknemer zich op 11 oktober 2024 tegenover zijn collega's heeft gedragen, een dringende reden voor ontslag vormt en kan worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. Hierdoor kan van AT in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij is niet alleen de ernst van het gedrag van werknemer meegewogen, maar ook het feit dat hij een

leidinggevende functie bekleedt en daarmee een voorbeeldrol voor anderen vervult. Van een leidinggevende kan dergelijk gedrag niet worden geaccepteerd, zoals AT terecht heeft aangevoerd. Het verzoek tot ontbinding wordt daarom toegewezen. Vanwege de ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer wordt bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst geen rekening gehouden met de opzegtermijn en de duur van de procedure. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23327

Zaaknummer: 11395552

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: J.N. Huyzer en A.J. Tavasszy

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW , 7:671b BW , 7:671b lid 9 BW en 7:673 lid 7 aanhef en onder c BW