

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet wegens kopstoot(beweging) rechtsgeldig. Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst ‘voor zover de arbeidsovereenkomst na hoger beroep wordt hersteld’.

Tussen werknemer en een collega heeft zich in de nacht van vrijdag 14 augustus op zaterdag 15 augustus een woordenwisseling voorgedaan. De collega heeft dit incident gemeld bij werkgeefster, een beveiligingsbureau. Na een uitgebreid onderzoek is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging, doorbetaling van het loon en wedertewerkstelling. Werknemer ontkent zijn collega een kopstoot te hebben gegeven of hem te hebben geduwd. Voorts is er volgens werknemer geen sprake van een dringende reden. Bovendien is het ontslag niet onverwijld gegeven. Werkgeefster verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van gefixeerde schadevergoeding. Voor zover de opzegging van de arbeidsovereenkomst in rechte wordt vernietigd, dan wel na hoger beroep wordt hersteld, verzoekt werkgeefster de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer te ontbinden wegens verwijtbaar handelen van werknemer of wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor het bewijs van de verweten gedragingen, elk afzonderlijk als in onderling verband, verwijst werkgeefster naar de overgelegde camerabeelden en de schriftelijke verklaring van werknemer. De bedoelde hoofd/nekbeving is zonder meer aan te merken als een kopstootbeweging. Dat een ‘echte’ kopstoot raak moet zijn en veelal ook letsel meebrengt maakt dat niet anders. Verder is te zien dat de collega geen enkele (tegen)actie vertoont en zelfs een aantal keren terugdeinst. Uit de beelden volgt eenduidig en buiten elke redelijke twijfel dat werknemer in de ogen van elk weldenkend mens non-verbaal agressief en zeer intimiderend gedrag jegens zijn collega heeft vertoond, zodanig dat dit grensoverschrijdend en onaanvaardbaar is. De dringende reden is komen vast te staan. De kantonrechter acht het tijdsverloop mede gelet op de overige omstandigheden van dit geval niet zodanig dat niet meer van een voldoende onverwijld mededeling zou kunnen worden gesproken. Het voorgaande betekent dat het ontslag op staande voet tot een rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft geleid. De verzoeken van werknemer worden daarom afgewezen.

Uit hetgeen hiervoor ter zake van het verzoek van werknemer is overwogen en beslist volgt dat het verzoek tot veroordeling van werknemer tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding aan werkgeefster dient te worden toegewezen, nu dit niet afzonderlijk

gemotiveerd is betwist. Het gaat vervolgens om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen voorwaardelijk moet worden ontbonden. De door werkgeefster voorgestelde voorwaarde 'voor zover de opzegging van de arbeidsovereenkomst in rechte wordt vernietigd' zal bij gebrek aan redelijk belang worden afgewezen. De vervolgens door werkgeefster voorgestelde voorwaarde 'voor zover de arbeidsovereenkomst na hoger beroep wordt hersteld' is wel toewijsbaar, nu niet is uitgesloten dat werkgeefster daar een redelijk belang bij heeft. Met het verzoek is klaarblijkelijk ook beoogd de eventueel te zijner tijd al dan niet met terugwerkende kracht 'herstelde' arbeidsovereenkomst door deze voorwaardelijke ontbinding te doen eindigen (vgl. ook: Bouwens & Bij de Vaate, 'Voorwaardelijke procedures in het nieuwe ontslagrecht', ARBAC april 2015). Er is gelet op de aard en de ernst van de gedragingen voldoende grondslag aanwezig om geen billijke vergoeding ten laste van werkgeefster toe te kennen, alsmede te bepalen dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding, op de gronden als door werkgeefster verzocht.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:7645

Zaaknummer: 4497956 HA VERZ 15-107

Rechters: M.C.J. Heessels

Advocaten: J.W.M. Soentjens en R.H. Edema-Spaans

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:677 BW en 7:678 BW