

RECHTSPRAAK

Bracamonte Daily Foods B.V./werknemer

Vernietiging ontslag op staande voet van een werknemer die boos een collega bij de keel greep nadat die zijn werk bekritiseerde.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek door werkgever wordt afgewezen.

Feiten

Bracamonte drijft een onderneming die sandwiches en aanverwante producten produceert en distribueert. Werknemer is sedert 22 januari 2011 in dienst van Bracamonte in de functie van productiemedewerker op basis van een oproepcontract. De laatste drie maanden, nadat hij zijn school had afgemaakt, werkte hij 40 uur per week. Op 30 november 2017 heeft tijdens het werk een incident plaatsgevonden tussen werknemer en collega X, waarbij werknemer collega X hardhandig heeft aangepakt en hem bij de keel heeft vastgegrepen. Diezelfde dag is werknemer geschorst. Bij brief en per e-mailbericht van 1 december 2017 is werknemer door Bracamonte op staande voet ontslagen. Bracamonte verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer voor het geval deze nog mocht bestaan te ontbinden tegen de vroegst mogelijke datum. Op zijn beurt verzoekt werknemer primair het ontslag op staande voet te vernietigen, Bracamonte te veroordelen werknemer weder te werk te stellen en het loon vanaf 1 december 2017 door te betalen.

Oordeel

Het gedrag zoals werknemer dat aan de dag heeft gelegd, hoeft door een werkgever niet getolereerd te worden. Het spreekt voor zich dat een werknemer zich moet onthouden van fysieke aanvaringen op de werkvloer. Werknemer is kennelijk tegenover een leeftijdsgenoot met dezelfde functie ontploft en heeft zich agressief opgesteld. Dit gebeurde echter nadat hij eerder al bij leidinggevend, zo is niet weersproken, had gemeld problemen te ondervinden van het gedrag van X tijdens het werk. Overigens heeft X in de door Bracamonte overgelegde verklaring zelf ook toegegeven dat hij zich de laatste tijd wat botter naar collega's gedroeg. Verder betreft het hier jonge mannen, die werken als productiemedewerker (laag geschoold werk) en van wie gesteld noch gebleken is dat zij fysiek voor elkaar onder deden. Bracamonte heeft geen actie ondernomen naar aanleiding van de meldingen van werknemer en heeft daarmee de kans laten bestaan dat het een keer tot een fysieke uitbarsting zou komen bij werknemer. Dat maakt niet dat het gedrag van werknemer aanvaardbaar is, maar weegt wel mee bij het oordeel of er een dringende reden is die een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Evenzeer weegt mee dat werknemer direct na het incident heeft toegegeven dat hij verkeerd heeft gehandeld en nadat hem te kennen is gegeven dat hij werd geschorst, hij rustig naar huis is gegaan. Onbetwist is verder gebleven dat hij dezelfde dag een collega heeft gebeld om zijn excuses aan te bieden. Bovendien is werknemer de afgelopen zeven jaar van onbesproken gedrag geweest, er is althans geen dossier over hem opgebouwd. Ten aanzien van de aanvaring zelf geldt dat gesteld noch gebleken is dat X letsel heeft opgelopen ten gevolge daarvan, zodat niet is vast te stellen hoe stevig werknemer X heeft vastgegrepen en wat de daadwerkelijke impact daarvan was. Genoemde feiten en omstandigheden leiden tot het oordeel dat een ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd is. De opzegging wordt dan ook vernietigd, zodat het primaire verzoek van werknemer wordt toegewezen. Ten aanzien van het ontbindingsverzoek van Bracamonte geldt dat het gedrag van werknemer verwijtbaar is, maar niet zodanig dat van Bracamonte niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij speelt mee, naast hiervoor genoemde omstandigheden, dat zij de signalen van werknemer over de samenwerking met X eerder serieus had kunnen en moeten nemen. Wanneer zij dat had gedaan, had wellicht een dergelijk incident kunnen worden voorkomen. Nu Bracamonte niet is ingegaan op de meldingen van werknemer, mag van haar verwacht worden dat zij hem een tweede kans geeft. Daarbij is in aanmerking genomen dat werknemer schuld bewust is en dat niet eerder in de afgelopen zeven jaar is gebleken van agressief gedrag jegens collega's of anderen. Bracamonte kan er zo nodig voor kiezen werknemer niet langer te laten werken met X. Bracamonte heeft thans 120 personeelsleden en het moet derhalve mogelijk zijn werknemer op andere diensten dan X in te delen. Het voorwaardelijke ontbindingsverzoek van Bracamonte wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:2032

Zaaknummer: EA 18-96 en EA 18-104

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: Ph. Ekering en W. Azaimi

Wetsartikelen: 7:677 lid 2 BW, 7:671b lid 1 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:677 BW en 7:678 BW