

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

<p>Hoewel werknemer – die zijn collega met fysiek geweld bedreigde – de grenzen van het acceptabele heeft overschreden, is het ontslag op staande voet onterecht gegeven. Transitievergoeding en billijke vergoeding toegekend.</p>

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2011 in dienst getreden bij X B.V. (hierna: X) in de functie van productiemedewerker tegen een salaris van € 2.210,04 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Op de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing. Vanaf november 2015 is werknemer gaan samenwerken met een nieuwe collega, die volgens werknemer steeds meer de baas over hem begon te spelen. Zo ontstonden er regelmatig onderlinge discussies, waarbij grof taalgebruik werd gebezigd. Op 14 december 2017 is opnieuw een discussie tussen werknemer en zijn collega ontstaan, waarbij werknemer heeft gedreigd met fysiek geweld. De volgende ochtend is werknemer naar zijn collega gegaan om aan te geven dat het zo niet langer kon. Toen werknemer het gevoel kreeg dat hij niet serieus werd genomen, werd hij emotioneel en heeft hij aangegeven dat hij zijn collega 'wel een dreun zou kunnen geven'. Diezelfde dag is werknemer door X op staande voet ontslagen, omdat hij zijn collega meermalen zou hebben bedreigd. Werknemer verzoekt thans primair vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet en subsidiair om toekenning van een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter stelt voorop dat de uitlatingen van werknemer op zichzelf ontoelaatbaar zijn en de grenzen van het acceptabele hebben overschreden. Desondanks oordeelt de kantonrechter dat aan de uitlatingen van werknemer geen zodanig zwaarwegend gewicht kan worden toegekend dat deze een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Hierbij is het volgende van belang. In de eerste plaats had van X als werkgever mogen worden verwacht dat hij, alvorens tot een sanctie over te gaan, had gevraagd wat werknemer had gezegd, wat hij daarmee beoogde en wat daarvan de achtergrond was. De uitlatingen van werknemer hoeven namelijk niet zonder meer als 'ernstige bedreiging' te worden gekwalificeerd, maar zouden ook kunnen worden geduid als een 'uiting van frustratie'. In de tweede plaats wordt van

belang geacht dat X reeds langere tijd op de hoogte was van de spanningen en strubbelingen op de werkvloer tussen werknemer en zijn collega. In de derde plaats wordt geoordeeld dat niet is komen vast te staan dat deze spanningen en strubbelingen alleen aan werknemer te wijten zijn. Voorts kent de kantonrechter gewicht toe aan de leeftijd en het functioneren van werknemer en wordt tevens gelet op de financiële gevolgen van het ontslag op staande voet. Geconcludeerd wordt dat X een minder ingrijpende sanctie had kunnen (en moeten) opleggen. Het gegeven ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig gegeven.

Billijke vergoeding

Werknemer heeft op zitting aangegeven te berusten in het gegeven ontslag op staande voet. Nu X werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen en daardoor ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. Bij de berekening van de hoogte hiervan wordt aansluiting gezocht bij de *New Hairstyle*-beschikking van de Hoge Raad (zie HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 en AR 2017-0826) en rekening gehouden met de volgende omstandigheden: (1) dat het ontslag op staande voet een diffamerend karakter heeft, (2) dat X heeft nagelaten minder ingrijpende maatregelen te treffen, (3) dat X werknemer in een onhoudbare werksituatie heeft geplaatst waardoor voortzetting van het dienstverband onmogelijk is geworden en (4) dat werknemer zich daardoor genoodzaakt heeft gezien te berusten in het ontslag op staande voet. Voorts wordt in de overweging betrokken dat werknemer met zijn uitlatingen de grenzen van het acceptabele heeft overschreden en per half maart 2017 een nieuwe baan heeft gevonden. Met inachtneming van deze omstandigheden kent de kantonrechter werknemer een billijke vergoeding van € 4.774 bruto toe, zijnde twee brutomaandsalarissen inclusief vakantietoeslag.

Transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de gedragingen van werknemer in het licht van de omstandigheden onvoldoende om uit te gaan van ernstige verwijtbaarheid in de zin van artikel 7:671b lid 8, onderdeel c, BW. De verzochte transitievergoeding ad € 4.774 bruto is derhalve toewijsbaar. X is eveneens aan werknemer een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Nu X de hoogte van de vergoeding niet heeft betwist, wordt deze vastgesteld op € 5.980,81 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-04-2018

Zaaknummer: 663289-l / ME VERZ 18-34