

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werknemer die met een sleg een slaande beweging richting zijn collega heeft gemaakt, heeft verwijtbaar gehandeld. Mede gelet op langdurig dienstverband en leeftijd werknemer, toekenning transitievergoeding van 50%.

Feiten

Werknemer is sinds 17 mei 1999 in dienst van werkgever, laatstelijk als afdelingsverantwoordelijke verkoop. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Doe-het-zelfbranche van toepassing. Op de vestiging waar werknemer werkzaam is, zijn 23 personen werkzaam. Op 4 augustus 2019 is een incident voorgevallen tussen werknemer en zijn collega A. Op camerabeelden is vastgelegd dat werknemer met een grote hamer, een sleg, slaande of zwaaiende bewegingen maakt richting A. A heeft op 4 augustus 2019 aangifte gedaan van mishandeling. Op 5 augustus heeft werkgever werknemer geschorst. Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.

Oordeel

Redelijke grond

Uit de beelden blijkt dat werknemer met een voorwerp een slaande of zwaaiende beweging richting A maakt. Gebleken is dat het voorwerp een zware hamer oftewel een 'sleg' betreft. Werknemer heeft bij de politie verklaard dat hij iets heeft gepakt om zichzelf te verdedigen. Hij wilde iets pakken om A van zich af te houden. Hiermee staat vast dat werknemer met een sleg een slaande en/of zwaaiende beweging naar A heeft gemaakt. Door op deze wijze te handelen heeft werknemer de grens van het toelaatbare overschreden. Of werknemer A daadwerkelijk heeft geraakt of niet maakt de gedraging niet minder erg. Het ging hier om een behoorlijk zware hamer waartegen A zich heeft moeten verweren. Dat de gedragingen van A voorafgaand aan het incident al dan niet provocerend waren, maakt het voorgaande evenmin anders. Van werknemer als leidinggevende mag worden verwacht dat hij anders had gehandeld richting een medewerker en geen geweld gebruikt althans poogt te gebruiken. Dit geldt temeer nu dit op de werkvloer is gebeurd waar klanten bij aanwezig waren. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen en dat herplaatsing niet in de reden ligt.

Transitievergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter is het geheel vervallen van het recht op transitievergoeding onder de omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Werknemer is eenmalig in de fout gegaan en daarbij is niet gebleken dat de kans aanwezig is dat dit gauw weer zal gebeuren. De kantonrechter neemt tevens in aanmerking dat voldoende is komen vast te staan dat het handelen van werknemer mede is veroorzaakt door het provocerend gedrag van A. Daarbij komt dat er sprake is van een langdurig dienstverband, 20 jaar, waarbij sprake is van een onberispelijke staat van dienst. Verder zal ontbinding van de arbeidsovereenkomst (al dan niet op de langere termijn) gevolgen hebben voor de inkomenssituatie van werknemer. Mede gezien zijn leeftijd, 63 jaar, zal werknemer wellicht niet gemakkelijk een andere, vergelijkbare baan tegen hetzelfde salaris vinden. De kantonrechter is van oordeel dat een gedeeltelijke toekenning, te weten 50% van de transitievergoeding, recht doet aan de omstandigheden van dit geval.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4687

Zaaknummer: 8010647 / ME VERZ 19-128

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: S.J. van der Velde en M. Bosma

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub e BW, 7:673 lid 7 sub c BW en 7:673 lid 8 BW