

RECHTSPRAAK

werknemer/Fortron B.V.

Het meermaals slaan van een leidinggevende wordt als een dringende reden voor ontslag op staande voet alsmede als ernstig verwijtbaar handelen aangemerkt.

Feiten

Fortron B.V. (hierna: Fortron) houdt zich bezig met glasbewassing van en op de locaties van haar opdrachtgevers. Werknemer is op 23 april 2012 bij Fortron in dienst getreden als glazenwasser. Bij brief d.d. 17 september 2019 heeft Fortron het op die dag gegeven ontslag op staande voet aan werknemer bevestigd. Fortron legt aan het ontslag op staande voet ten grondslag dat werknemer op 16 september 2019, na een discussie over de aanhanger van de werkbuss, op zijn leidinggevende is afgerend en hem (een aantal maal) heeft geslagen. Na hiermee op 17 september 2019 tijdens een gesprek te zijn geconfronteerd, heeft werknemer dit toegegeven en geen spijt betuigd, aldus Fortron. Werknemer verzoekt onder meer te verklaren voor recht dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Fortron op 17 september 2019 onregelmatig is gegeven, alsmede een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Fortron verzoekt om afwijzing, althans matiging van de door werknemer ingediende verzoeken tezamen, dan wel ieder afzonderlijk.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Fortron voldoende heeft gesteld en onderbouwd dat werknemer zijn leidinggevende op 16 september 2019 (meermaals) heeft geslagen. Daarbij is van belang dat door Fortron een viertal schriftelijke getuigenverklaringen zijn overgelegd alsmede een proces-verbaal van de door de leidinggevende bij de politie gedane aangifte van mishandeling. Daarnaast volgt uit een drietal schriftelijke verklaringen, te weten die van de meewerkend voorman, de projectmanager en de rayonmanager, dat werknemer hen op 16 september 2019 ieder afzonderlijk heeft gebeld en zelf tegenover hen heeft verklaard dat hij die dag een collega meermaals heeft geslagen. Ook volgt uit de schriftelijke verklaring van de rayonmanager dat werknemer in het gesprek dat op 17 september 2019, in het bijzijn van de commerciële manager, heeft plaatsgevonden, nogmaals de mishandeling heeft erkend. Het meermaals slaan van een leidinggevende kan naar het oordeel van de kantonrechter als een dringende reden worden aangemerkt. Van belang daarbij is dat artikel 7:678 lid 2 sub e BW mishandeling van een medewerker ook expliciet als voorbeeld van een dringende reden noemt. Gelet op de ernst van de gedraging is begrijpelijk dat Fortron geen vertrouwen in werknemer meer had en kon van Fortron in redelijkheid ook niet gevergd worden de

arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. Het ontslag op staande voet is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook rechtsgeldig gegeven. Het verzoek van werknemer, inhoudende om voor recht te verklaren dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Fortron op 17 september 2019 onregelmatig is gegeven, wordt afgewezen. Nu geen sprake is van een onregelmatige opzegging, wordt de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging eveneens afgewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook ernstige verwijtbaarheid op. Als voorbeeld in de wetsgeschiedenis wordt namelijk genoemd, het plegen van een misdrijf door de werknemer waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt. Voorgaande betekent dat Fortron de transitievergoeding niet verschuldigd is en dit verzoek van werknemer eveneens wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:9876

Zaaknummer: 8147206 VZ VERZ 19-19778

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: A.J.M. Vélú en R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW