

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens (erkende) ernstige mishandeling van een collega en bedreiging van andere collega's. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, dan wel toekenning van een billijke vergoeding met nevenverzoeken. Verzoeken worden afgewezen.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 april 2015 bij A.L. Hoogesteger Fresh Specialist B.V. (hierna: Hoogesteger) in dienst als allround productiemedewerker voor 40 uur per week, tegen een salaris van € 2.607,59 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en 4,25% eindejaarsuitkering. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor de Groenten- en Fruitverwerkende Industrie van toepassing en een bedrijfsreglement, waarin – indien er sprake is van ongewenst gedrag – een sanctiebeleid is opgenomen. Werknemer heeft een officiële waarschuwing gekregen wegens bedreiging van een collega. Vervolgens heeft werknemer in de nacht van 3 op 4 november 2021 een collega opgewacht en ernstig mishandeld, met een ziekenhuisopname tot gevolg. Werknemer wordt op 4 november 2021 tijdens een gesprek gehoord, waarbij hij bedreigingen heeft geuit jegens twee andere collega's. Werknemer wordt geschorst, waarna hij op 5 november 2021 schriftelijk op staande voet is ontslagen. Werknemer acht het ontslag op staande voet (1) niet rechtsgeldig, (2) niet onderbouwd, (3) niet onverwijld medegedeeld en (4) het betreft een gedraging die geheel in de privésfeer en buiten werktijd is gelegen. Hoogesteger acht het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig gegeven, maar verzoekt voor het geval de vernietiging wordt toegewezen ontbinding op de e- en g-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer heeft ter zitting erkend dat hij in de nacht van 3 op 4 november 2021 zijn collega bij zijn huis heeft opgewacht en dat hij hem, toen deze naar buiten kwam, heeft geslagen. Werknemer heeft niet betwist dat de verwondingen die de collega door de klappen van heeft opgelopen zodanig ernstig waren, dat hij per ambulance naar het ziekenhuis is vervoerd, waar hij is behandeld. Gelet hierop is voldoende komen vast te staan dat werknemer de collega ernstig heeft mishandeld. De kantonrechter verwierpt het argument van werknemer dat zijn fout niet is bewezen. Ook het excuus van werknemer dat hij te maken heeft gehad met druk en pesterijen van collega's en zijn teamleider op de werkvloer en dat ten onrechte geen gehoor is gegeven aan zijn verzoek tot overplaatsing naar een andere afdeling (wat door Hoogesteger

wordt betwist), waardoor hij depressief is geraakt, rechtvaardigt naar het oordeel van de kantonrechter niet de opzettelijke mishandeling van een collega. Van een in de privésfeer gelegen gedraging zoals door werknemer wordt gesteld is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake, omdat het mishandeling en bedreiging van collega's betreft. De omstandigheid dat de mishandeling buiten werktijd heeft plaatsgevonden maakt dat niet anders. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst onverwijld is opgezegd. Na de mishandeling heeft nog dezelfde dag een gesprek plaatsgevonden en is werknemer in verband met nader onderzoek geschorst, waarna hij een dag later is ontslagen. Met de ontslagbrief van 5 november 2021 zijn de dringende redenen onverwijld medegedeeld. Het (voorwaardelijke) tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst hoeft niet te worden behandeld, omdat de door werknemer verzochte vernietiging van het ontslag op staande voet is afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 11-04-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2022:3231

**Zaaknummer:** 9655380\AO VERZ 22-10

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** S. Suski en H.J. van Deventer

**Wetsartikelen:** 7:678 BW en 7:681 BW