

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens geweldsincident op de werkvloer houdt stand. Het lange dienstverband en de leeftijd van werknemer staan niet aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de weg.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 1999 in dienst van werkgever. Op 17 februari 2022 heeft op de werkvloer een geweldsincident plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende, de heer X. Werknemer is na afloop van dit incident door werkgever op non-actief gesteld. Vervolgens heeft werkgever een onderzoek ingesteld en heeft hij de heer X gehoord. Per brief van 25 februari 2022 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij de aanzet heeft gegeven tot een confrontatie met de heer X, zich gewelddadig heeft gedragen en dit heeft geleid tot lichamelijk letsel bij de heer X. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Ter zitting heeft werknemer berust in het ontslag. Of de werknemer recht heeft op de door hem verzochte vergoedingen is afhankelijk van het oordeel of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werkgever heeft voldoende voortvarend gehandeld door binnen een tijdsverloop van zeven werkdagen werknemer te hebben geschorst, een onderzoek onder het personeel te hebben gehouden en na afronding van dit onderzoek binnen een dag tot ontslag op staande voet over te gaan. Niet valt in te zien hoe werkgever dit sneller had kunnen doen, zonder daarbij afbreuk te doen aan de zorgvuldigheid. Het ontslag op staande voet is dan ook onverwijld gegeven. Vervolgens moet sprake zijn van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Kort gezegd komt de dringende reden erop neer dat werknemer aanzet heeft gegeven tot de confrontatie met de heer X, dat hij geweld heeft gebruikt op de werkvloer tegen de heer X en hem daarbij letsel heeft toegebracht. Naar het oordeel van de kantonrechter is de dringende reden vast komen te staan. Uit de overgelegde verklaringen volgt dat werknemer welbewust fysiek de confrontatie is aangegaan met de heer X die zich juist aan een confrontatie wilde onttrekken door weg te lopen. Werknemer accepteerde dat niet en heeft de heer X van achteren vastgepakt of een duw gegeven. Dat de heer X daarop reageerde door werknemer van zich af te duwen, is begrijpelijk en niet onrechtmatig. Bovendien is gebleken dat werknemer niet direct is gestopt, maar de confrontatie bleef opzoeken. Werknemer heeft de heer X meerdere malen in zijn gezicht geslagen waardoor hij letsel heeft opgelopen. Geweld tussen collega's is onacceptabel gedrag. De persoonlijke omstandigheden van werknemer, hoewel hij een lang dienstverband van ruim 22 jaar heeft bij werkgever en van eerdere incidenten niet is gebleken, staan aan een rechtsgeldig gegeven

ontslag op staande voet in de gegeven omstandigheden niet in de weg. Ook de leeftijd van werknemer en de financiële gevolgen die het ontslag op staande voet met zich meebrengen maken de uitkomst niet anders. De handelwijze van werknemer kan worden aangemerkt als een zodanig ernstige schending van de op hem rustende verplichting zich als goed werknemer te gedragen dat van werkgever redelijkerwijs niet kon worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontslag op staande voet is dus rechtsgeldig gegeven. Aan werknemer komen geen gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding toe. Het handelen van werknemer kan, gelet op de wetsgeschiedenis, als ernstig verwijtbaar worden aangemerkt. Werknemer heeft dus ook geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:2305

Zaaknummer: 9835938 / ME VERZ 22-47

Rechters: R.P.P. Hoekstra

Advocaten: E.H.C.M. Bustamente-Oosterbroek en M.F.A. Kroneman

Wetsartikelen: 7:677 BW