

## RECHTSPRAAK

***Hoofd administratie ten onrechte op staande voet ontslagen na woordenwisseling met collega. Niet is komen vast te staan dat sprake is geweest van een grensoverschrijdende en fysiek escalerende ruzie die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Toewijzing billijke vergoeding (€ 45.000).***

*Feiten*

Werknemer is sinds december 2008 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk als hoofd administratie. Op de arbeidsovereenkomst is de UTA Bouw en Infra cao van toepassing. Het salaris van werknemer bedraagt per 1 januari 2023 € 6.505,65 bruto per maand inclusief vakantiegeld en tantième. Werknemer is op 18 april 2023 op staande voet ontslagen. Blijkens de ontslagbrief van diezelfde datum verwijt werkgeefster werknemer hoofdzakelijk dat hij zijn collega (hierna: X) tijdens een ruzie op 11 januari 2023 agressief, dreigend en intimiderend heeft benaderd en met juridische stappen heeft gedreigd om haar weg te krijgen bij werkgeefster. Werknemer berust in het gegeven ontslag, maar stelt zich wel op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, nu het ontslag volgens hem niet onverwijld is gegeven en er geen sprake is van een dringende reden. Werknemer verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding, de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding, alsmede tot betaling van achterstallig salaris, het tantième en de correcte eindafrekening.

*Oordeel**Rechtsgeldigheid ontslag op staande voet*

De kantonrechter is allereerst van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven. Werknemer is op 14 januari 2023 door werkgeefster geschorst en werkgeefster heeft voldoende onderbouwd welk onderzoek zij na de schorsing heeft verricht en dat dit nadere onderzoek noodzakelijk was om een beslissing over het voorgenomen ontslag op staande voet te kunnen nemen. Met betrekking tot de dringende reden oordeelt de kantonrechter als volgt. Er is een drietal verklaringen in het geding gebracht; die van werknemer, die van collega X en die van de projectleider die direct getuige is geweest van de woordenwisseling tussen werknemer en X op 11 januari 2023. Op basis van de verklaringen van werknemer en de projectleider staat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast dat X en werknemer tijdens de ruzie tegen elkaar hebben geschreeuwd. Dat werknemer zich agressief, dreigend en intimiderend tegenover X heeft gedragen en haar heeft aangeraakt, is echter niet komen vast te staan. Werknemer heeft dit betwist en werkgeefster heeft haar stelling dat dit wel het geval is

geweest niet verder onderbouwd. Voor de verklaring van X hierover geldt dat zij zelf als deelnemer bij de ruzie betrokken was en dus niet kan worden aangemerkt als een onafhankelijke derde. Haar verklaring vindt onvoldoende steun in de verklaring van de projectleider, die als enige andere collega de woordenwisseling van nabij heeft meegemaakt. Hij maakt in zijn verklaring geen melding van agressie van werknemer jegens X. Ter zitting is voorts vastgesteld dat andere collega's de ruzie wel hebben gehoord, maar dat dit verder geen impact op hen heeft gehad. Ook is niet komen vast te staan dat werknemer X met ontslag heeft bedreigd. Het voorgaande maakt dat niet is komen vast te staan dat sprake is geweest van een zodanig grensoverschrijdende en fysiek escalerende ruzie dat een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is.

### *Vergoedingen*

Werknemer maakt naar het oordeel van de kantonrechter terecht aanspraak op de transitievergoeding (€ 30.647,35 bruto) en de gefixeerde schadevergoeding (€ 22.454,98 bruto). Voornoemde vergoedingen worden dan ook toegewezen. Ook heeft werknemer recht op een billijke vergoeding, nu aan het ontslag geen dringende reden ten grondslag ligt. De kantonrechter neemt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding in aanmerking dat uit de overgelegde stukken blijkt dat er al jaren sprake is van een bijna voortdurende problematiek in de communicatie van werknemer. Dat heeft ertoe geleid dat werkgeefster werknemer in februari 2022 heeft opgedragen een coachingstraject te volgen. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat werknemer na de voltooiing van het traject zijn gedrag naar tevredenheid van werkgeefster zou hebben aangepast, omdat er al drie coachingsgesprekken hebben plaatsgevonden en er nog geen voldoende vooruitgang zichtbaar is. Ook tijdens het incident van 11 januari 2023 heeft werknemer er geen blijk van gegeven dat hij in staat was zijn gedrag te veranderen. De kantonrechter ziet dan ook geen grond om thans aan te nemen dat de arbeidsovereenkomst ook nog na eind 2024 zou hebben voortgeduurd. Er bestaat immers een te grote kans dat de arbeidsovereenkomst daarna wegens disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding zou zijn ontbonden. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij in een nieuwe baan 40% minder zal verdienen dan hij bij werkgeefster zou hebben verdiend en dat hij zo'n nieuwe baan niet eerder dan per 1 juni 2023 zal kunnen krijgen. Het inkomensverlies van werknemer in 2023 en 2024 van 40% wordt conform zijn berekening begroot op in totaal € 49.557,62. Daarop wordt de gefixeerde schadevergoeding en het salaris als chauffeur van € 2.641,77 bruto per maand nog afgetrokken, zodat een bedrag van € 24.460,87 resteert. Voornoemd inkomensverlies en de pensioenschade over 2023 en 2024 komen bij elkaar opgeteld neer op een bedrag van in totaal € 38.930,35. De billijke vergoeding wordt, mede gelet op de verwijtbare wijze waarop werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, vastgesteld op € 45.000. De verzoeken van werknemer betreffende het achterstallig salaris, het tantième en de correcte eindafrekening worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 09-05-2023

**Zaaknummer:**