

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer die rol heeft in geëscaleerde ruzie met collega terecht gegeven. Tegenverzoek gefixeerde schadevergoeding afgewezen omdat niet is gebleken dat sprake is van opzet en/of schuld.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2024 in dienst getreden bij Decor Wonen Amsterdam B.V. (hierna: DWA) als verkoopmedewerker. De arbeidsovereenkomst bevat een proeftijd van twee maanden. Werknemer heeft een woordenwisseling met een collega gehad op 13 juli 2024. Werknemer heeft zijn manager vervolgens geappt dat hij de betreffende collega het ziekenhuis in zou slaan. De manager suggereerde dat partijen het met zijn drieën konden uitpraten, wat werknemer niet wilde. Op 14 juli 2024 is de situatie tussen werknemer en diens collega geëscaleerd, waarop werknemer per direct op staande voet ontslagen is. De regiomanager van DWA heeft werknemer diezelfde dag het ontslag op staande voet per Whatsapp bevestigd. Op 23 juli 2024 heeft de regiomanager laten weten dat werknemer was ontslagen vanwege een ruzie op de werkplek die bijna leidde tot een vechtpartij. Werknemer heeft verzocht de opzegging te vernietigen. Werknemer voert aan dat er geen sprake is van een dringende reden en dat het proeftijdbeding nietig was, waardoor er geen proeftijdontslag kon worden gegeven. Bij wijze van tegenverzoek verzoekt DWA de gefixeerde schadevergoeding alsmede betaling van de gemaakte advocaatkosten. DWA verzoekt voorwaardelijk ontbinding op de e-, g- of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 7:652 BW mag een proeftijdbeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar maximaal een maand duren. De proeftijd van werknemer duurde twee maanden. Werknemer verklaart dat bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de Cao Retail Non-food waarop DWA zich beroept en waarin is afgeweken van artikel 7:652 BW, niet besproken is. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst was de cao niet algemeen verbindend verklaard. Dat partijen zich hebben verbonden aan deze cao is niet vast komen te staan. Een opzegging op grond van het proeftijdbeding kan dus niet rechtsgeldig plaatsvinden. De ruzie heeft te gelden als dringende reden. Uit verklaringen blijkt dat werknemer zijn collega fysiek aangevallen en/of geïntimideerd heeft. Bij de ruzie is met een stoel gegooid in de aanwezigheid van klanten. Dat de collega van werknemer slechts een officiële waarschuwing heeft gekregen maakt dit oordeel niet onbegrijpelijk. Werknemer was veel korter in dienst en heeft zich de dag voor

de ruzie al op onacceptabele wijze agressief uitgelaten. Het ontslag op staande voet is terecht gegeven. Alle verzoeken van werknemer worden afgewezen. Ten aanzien van de door DWA verzochte gefixeerde schadevergoeding geldt dat niet is komen vast te staan dat werknemer met de stoel heeft gegooid of is begonnen met de ruzie. Evenmin is gebleken dat er sprake is van opzet of schuld aan de zijde van werknemer, terwijl de gefixeerde schadevergoeding de kantonrechter onredelijk voorkomt. Het verzoek om gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen. Het verzoek van DWA tot toekenning van advocaatkosten is evenmin toewijsbaar. Werknemer wordt als de overwegend in het ongelijk gestelde partij belast met de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:7288

Zaaknummer: 11305956 EA VERZ 24-857

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: Kloet, A. A. Kloet, mr. M. Mets en E. van Es

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:669 BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW