

RECHTSPRAAK

werknemer/Tiger Team Uitzenddiensten B.V.

Fysiek geweld tussen werkgever en werknemer geen dringende reden voor ontslag op staande voet werknemer. Werkgever had het nooit zover mogen laten komen dat hij met werknemer op de vuist ging. Opzegging is onregelmatig en kennelijk onredelijk

Vervolg van tussenvonnis. Tussen partijen is in geschil of sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. In het tussenvonnis heeft de kantonrechter overwogen dat indien het gestelde schelden en slaan inderdaad is voorgevallen en werknemer daarbij degene was die met het verbale geweld of het fysieke geweld begon, dit een dringende reden oplevert voor een ontslag op staande voet. Uit de getuigenverklaringen kan voldoende worden afgeleid dat tussen werknemer en X (werkgever) geweld, in de vorm van verbaal of non-verbaal, dan wel fysiek geweld, heeft plaatsgevonden. Onvoldoende is evenwel komen vast te staan dat werknemer degene is geweest die met het geweld, verbaal of non-verbaal of fysiek, begonnen is. In dit geval is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende komen vast te staan dat X zich in een situatie gemanoeuvreerd heeft waarin hij niet alleen werknemer op indringende wijze te kennen heeft gegeven dat hij, X, werkgever is en het werkgeversgezag ook wenst uit te oefenen, maar daardoor ook te veel veroorzaakt heeft dat, zoals getuige A het noemt 'mannelijke blikken van kwaadheid' ontstonden, waarna X olie op het vuur heeft gegooit door te zeggen 'waarom doe je het niet, ga zitten, doe wat ik zeg'. X had het nooit zover mogen laten komen dat hij met werknemer op de vuist ging. X heeft die verantwoordelijkheid in het onderhavige geval miskend. Van een dringende reden is geen sprake.

Werknemer beroept zich voorts met succes op de onregelmatigheid en kennelijke onredelijkheid van de opzegging. Ter zake de kennelijke onredelijkheid van de opzegging heeft werknemer niet aangevoerd op welke kennelijke onredelijkheidsgrond zoals neergelegd in artikel 7:681 BW hij zich beroept. Aangenomen moet worden dat werknemer bedoeld heeft zich op het standpunt te stellen dat de gevolgen van de opzegging voor hem te groot zijn in relatie tot het belang van de werkgever bij opzegging. Werknemer heeft in dat kader de gevorderde schadevergoeding zelf beperkt tot vijf en een halve maand. Nu door de kantonrechter is vastgesteld dat er geen dringende reden is, zou het beroep van werknemer op een WW-uitkering wel kunnen slagen. Zou WW worden verkregen, dan zou in het kader van de gevolgen van het kennelijk onredelijk ontslag deze uitkering door de kantonrechter mee zijn gewogen en zou de maandelijkse schade niet zijn opgelopen tot 100% van het loon, maar,

gedurende de eerste twee maanden, tot 25% en, tijdens de derde en vierde maand na de datum van 1 juni 2011, tot 30% van het loon zijn opgelopen. Bijgevolg ziet de kantonrechter hierin reden de schadevergoeding ter zake van kennelijk onredelijkheid van opzegging te bepalen op 110% van een maand loon (€ 2.604,89).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-07-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:2957

Zaaknummer: 788508 UC EXPL 11-20454 4091

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: L.E. Toet en E. Osinga

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW