

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet wegens agressie (onder andere met vuist in het gezicht slaan) jegens collega is rechtsgeldig.

Werknemer is sinds 1997 in dienst. Werkgever is een sociaal werkvoorzieningsschap. Werknemer was sinds eind november 2014 arbeidsongeschikt. Werknemer kon zich gedurende het re-integratieproces niet verenigen met de gang van zaken. In maart 2015 heeft werknemer naar aanleiding van een oordeel van de bedrijfsarts over de omvang van zijn belastbaarheid en een bevestigende second opinion van een deskundige van het UWV zich op een ontoelaatbare wijze verbaal uitgelaten over zijn werkgever en collega's ('Ik ga ze alle drie dood maken'). Op dat moment had werknemer een leidinggevende functie (meewerkend voorman). Dit agressieve gedrag van werknemer is voor werkgever aanleiding geweest om een disciplinaire maatregel toe te passen en werknemer in een lagere functie met een bijbehorend (lager) loon te plaatsen. Op vrijdag 12 februari 2016 heeft werknemer een assistent-afdelingsleider mishandeld door in zijn gezicht te spugen, hete koffie in zijn gezicht te gooien en hem met een vuist in zijn gezicht te slaan. Aanleiding was dat werknemer gehoord had dat deze leidinggevende in maart 2015 aanleiding is geweest voor zijn degradatie. Werknemer is op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag en stelt dat van een dringende reden geen sprake is. Werkgever voert verweer en heeft een voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De agressie waarmee werknemer zich jegens de assistent-afdelingsleider op de dag van het incident heeft afgereageerd, mede gezien de in het geding gebrachte foto van een blauw oog van de betrokken leidinggevende, is buitenproportioneel en onacceptabel. Dat werknemer sinds oktober 2015 slechts beperkt belastbaar was en 2 uur per dag werkzaam was, doet daaraan niet af. Op het moment dat werknemer hoorde dat de betrokken assistent-afdelingsleider de aanleiding bleek voor zijn degradatie, is hij hem aangevallen. Een en ander billijkt volgens de kantonrechter de handelwijze van werknemer geenszins, temeer nu dit voorval zich bijna een jaar geleden had voorgedaan. Na het incident van maart 2015 is werknemer een disciplinaire maatregel opgelegd waarbij gewaarschuwd is voor een ontslag op staande voet. Dat werknemer zich in maart 2015 gekrenkt voelde, is op zich voor te stellen, maar dat hij na zo'n lange tijd nog zodanig gefrustreerd was dat hij een dergelijke agressie jegens een collega uitte, valt niet goed te praten. Werknemer had betrokken leidinggevende op een meer gepaste wijze kunnen aanspreken. Van werkgever als werkgever van kwetsbare werknemers hoeft redelijkerwijs niet te worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer daarna laat voortduren. Daarbij komt dat gesteld noch

gebleken is dat werknemer zich na het ontslag op staande voet beschikbaar heeft gehouden voor zijn werkzaamheden. De kantonrechter is derhalve van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven, zodat de verzoeken van werknemer worden afgewezen. Gelet hierop wordt het voorwaardelijke ontbindingsverzoek van de werkgever niet beoordeeld en daarop wordt niet beslist.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-06-2016

Zaaknummer: 5038210 AO VERZ 16-21