

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

***Ontslag op staande voet. Vuistslag bij colportagewerkzaamheden.
Geen aansprakelijkheid werknemer op grond van artikel 7:661 BW.
Stelplicht werkgever.***

Feiten

Werknemer is in dienst bij werkgever als Team Manager (Direct Sales). Op 5 mei 2017 is werknemer op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag heeft werkgever aangevoerd dat werknemer in zijn functie van Team Manager een potentiële klant ernstig fysiek heeft mishandeld met als gevolg ernstig fysiek letsel. Werknemer komt op tegen het ontslag op staande voet.

Oordeel

Onverwijld gegeven ontslag op staande voet

In de avond van 3 mei 2017 nog heeft werknemer het voorval met X aan zijn leidinggevende, E, gemeld. In de ochtend van 4 mei 2017 hebben werknemer en zijn team gesproken met de andere leidinggevende, F. F heeft dezelfde dag nog een bezoek gebracht aan de buurman van X teneinde 'poolshoogte te nemen'. Werkgever heeft de dag van 4 mei 2017 dus gebruikt om onderzoek te doen naar het voorval, welk voorval zij gelet op dit onderzoek meteen al niet lichtzinnig opnam. Werknemer heeft wel gesteld dat E en F, nadat hij hen verteld had wat er was gebeurd, begripvol hebben gereageerd, maar al zou dat zo zijn geweest, dan volgt daaruit nog niet dat werknemer erop mocht vertrouwen dat het voorval geen (arbeidsrechtelijke) consequenties voor hem zou hebben. Dat werknemer niet meteen is geschorst, maakt dat niet anders. E en F kenden op dat moment uitsluitend de lezing van werknemer en zijn team en niet die van X. Daarnaast is op enig moment op 4 mei 2017 aan werknemer ook medegedeeld dat hij zich afzijdig moest houden van klantcontact. Pas nadat werkgever op 4 mei 2017 meer informatie had vergaard over het voorval op 3 mei 2017, heeft zij werknemer op 5 mei 2017 ontslagen. Werkgever heeft daarmee voldoende voortvarend en zorgvuldig gehandeld en is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven. Overigens is het voor een werkgever niet nodig een strafrechtelijk onderzoek af te wachten. De arbeidsrechtelijke en strafrechtelijke beoordeling zijn niet dezelfde.

Dringende reden

Vast staat dat werknemer niet zelf bij X aanbelde en zich aanvankelijk niet op het erf/in de

voortuin van X bevond. Pas toen X zich beledigend uitliet jegens C (en hem wegduwde) is werknemer naar X toegelopen. Hoewel begrijpelijk is dat werknemer X wilde aanspreken op diens beledigende uitlatingen jegens zijn collega, had hij dit op een de-escalerende manier behoren te doen. Uit de omstandigheid dat X, uitgaande van de lezing van werknemer, werknemer vervolgens in het gezicht heeft kunnen raken, leidt de kantonrechter af dat werknemer zo dicht bij X, en bovendien op diens terrein (erf/voortuin) is gekomen dat van adequaat de-escalerend optreden geen sprake is geweest. Van een noodzaak om zo dicht bij X te komen (bijvoorbeeld om C te hulp te komen) is niet gebleken, integendeel, naar de kantonrechter begrijpt waren C en de andere teamleden juist bezig het erf van X te verlaten, hetgeen X ook 'fysiek' aangaf. Dat werknemer toen X hem in het gezicht raakte hem met de vuist op de mond heeft gestompt is onder deze omstandigheden buitenproportioneel. Werknemer heeft zelf verklaard dat dit niet uit boosheid is gebeurd, maar in een reflex. Indien dit inderdaad het geval is geweest komt dat voor zijn risico. Hij heeft zich immers zonder noodzaak in deze situatie gebracht. Juist in zijn (voorbeeld)functie als teamleider, maar ook vanwege de representativiteit die bij de werkzaamheden van een colporteur horen én de uitstraling van zijn gedrag op zijn werkgever en opdrachtgever, had van werknemer mogen worden verwacht dat hij anders had opgetreden. De conclusie is dat in deze omstandigheden van werkgever niet hoefde te worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer nog langer liet voortduren. Ook haar eigen positie/reputatie mochten daarbij een rol spelen. De door werknemer verzochte verklaring voor recht zal worden afgewezen, evenals de door hem verzochte billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Aansprakelijkheid werknemer voor schade aan werkgever en/of derden

Werkgever heeft een verklaring voor recht verzocht inhoudende dat werknemer volledig aansprakelijk is voor zijn (onrechtmatige) handelen en de daaruit voortvloeiende schade. Dit betreft in het bijzonder de schade van X, waarvoor werkgever aansprakelijk is gesteld. Op werkgever rust de stelplecht en eventuele bewijslast van de omstandigheid dat deze schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer. Werkgever heeft gesteld dat, omdat geen sprake is van noodweer dan wel noodweerdereces, grove opzet overblijft en daarmee volledige aansprakelijkheid van werknemer voor de schade als gevolg van het voorval op 3 mei 2017. De kantonrechter volgt deze conclusie van werkgever niet. Werknemer heeft gesteld dat hij X in een reflex heeft gestompt. Indien daarvan wordt uitgegaan staat daarmee – gelet op het uitermate korte tijdsbestek – onvoldoende vast dat bij werknemer tevens sprake is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid. Werkgever heeft tegen deze stelling van werknemer onvoldoende feiten en/of bijkomende omstandigheden gesteld die – indien feitelijk juist – meebrengen dat toch sprake is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid. Werkgever beroept zich er immers slechts op dat geen sprake is geweest van een noodweersituatie, dat de reactie van werknemer niet in een redelijke verhouding stond tot de ernst van de aanranding door X, en dat werknemer zelf omringd was door twee andere mannelijke collega's. Voor het overige heeft werkgever haar stelling dat sprake is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid niet feitelijk onderbouwd. Daarnaast heeft zij geen (voldoende concreet) bewijsaanbod gedaan. De vordering moet daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:4914

Zaaknummer: 6104352 UE VERZ 17-273

Rechters: P. Krepel

Advocaten: L.R. Breuker en S. Belhaj

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