

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werknemer heeft een leerling zowel tegen de borst als tegen de keel geduwd. De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet doordat werkgeefster onvoldoende rekening heeft gehouden met de omstandigheden die aanleiding hebben gevormd voor het incident.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2001 in dienst bij een mbo-school (hierna: de school) die wordt gedreven door werkgeefster. Werknemer vervult daar de functie van technisch medewerker. In zijn functie vervult werknemer onder meer een sleutelpositie bij de handhaving van de orde en veiligheid op de school. Op donderdag 22 november 2018 was werknemer in het kader van de uitoefening van zijn functie onderweg naar de hoofdvestiging van de school. Uit camerabeelden blijkt dat zich toen voor de school een groepje van zeven leerlingen bevond, van waaruit een plastic zakje met boterhammen op straat werd gegooid. Omdat niemand het zakje weer opraapte, sprak werknemer de jongens erop aan en vroeg een van hen het zakje op te rapen en in de vuilnisbak te doen. Een 14-jarige jongen (hierna: X) weigerde dat te doen. Daarop heeft werknemer het zakje zelf opgeraapt en in de afvalbak gegooid en heeft werknemer X vermanend toegesproken. Toen werknemer daarna zijn weg vervolgde, hoorde hij dat X hem iets nariiep. Daarop heeft werknemer zich omgedraaid en de jongen gevraagd even met hem mee te lopen, omdat hij hem apart van de groep wilde spreken. Op de camerabeelden is te zien hoe werknemer X twee keer met zijn rechterhand van zich afduwde, de eerste keer tegen diens borst en de tweede keer, toen de jongen al achteruitliep, tegen diens keel. Terug op het schoolplein heeft werknemer X nog kort toegesproken, waarna de jongens van het schoolplein verdwenen. Werknemer heeft het voorval gemeld aan de dienstdoende toezichthouder. X heeft zich over werknemer beklagd bij de school. Nadat de school de camerabeelden van het incident had bekeken, is werknemer aan het eind van de middag van dezelfde dag uitgenodigd voor een gesprek. In dat gesprek heeft de school werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst van 22 november 2018 te vernietigen. Voor het geval het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet zou worden toegewezen, verzoekt werkgeefster de arbeidsovereenkomst van partijen te ontbinden op de e-grond of de g-grond.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat aan de onverwijldheidseis is voldaan (het ontslag is op 22 november 2018 gegeven en de ontslagreden is bij brief van 23 november 2018 meegedeeld),

waardoor het in dit geding erom gaat of het ontslag op staande voet kon worden gebaseerd op een dringende reden. Blijkens de ontslagbrief van 23 november 2018 is alleen het voorval van 22 november 2018 voor de school de dringende reden voor het ontslag op staande voet geweest. Aldus hebben de twee duwen, de ene tegen de borst en de andere tegen de keel van de leerling, te gelden als de voor het ontslag op staande voet gegeven reden. Daarom is in dit geding de kernvraag of de aard en ernst van het verwijt dat werknemer vanwege die beide duwen kan worden gemaakt in de gegeven omstandigheden zodanig is dat van werkgeefster redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter beantwoordt deze vraag ontkennend en overweegt dat werkgeefster bij de beoordeling is afgegaan op de camerabeelden en hetgeen X naderhand heeft verklaard, terwijl hetgeen X werknemer nariëp evenzeer dient te worden meegewogen bij de beoordeling van de handelwijze van werknemer. Daarbij moet er rekening mee worden gehouden dat X achteraf niet precies heeft herhaald wat hij tegen werknemer heeft gezegd of geroepen. Gelet op de groepsdynamiek zoals die uit de camerabeelden blijkt, mag ook van een verklaring achteraf van de andere jongens in dit opzicht geen duidelijkheid worden verwacht. Onder deze omstandigheden moet het ervoor worden gehouden dat de jongens zich tegen werknemer als gezagsdrager op dat moment uitdagend hebben gedragen, alsook dat X hem heeft uitgescholden. Werkgeefster had al deze omstandigheden niet buiten beschouwing mogen laten. Deze aanloop maakt immers niet alleen dat het verwijt dat werknemer kan worden gemaakt moet worden gerelativeerd, maar brengt ook mee dat het belang van de school om tegen hem op te treden moet worden genuanceerd. Onder deze omstandigheden kon werkgeefster zeer wel zowel in- als extern rechtvaardigen waarom zij had besloten tegen werknemer niet de zwaarst denkbare arbeidsrechtelijke maatregel te nemen. Het voorgaande leidt tot de slotsom dat het ontslag op staande voet, bij gebreke van een dringende reden die het kan rechtvaardigen, geen standhoudt. De kantonrechter vernietigt derhalve het ontslag op staande voet van 22 november 2018. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgeefster wordt bovendien afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:870

Zaaknummer: 7479059 UE VERZ 19-21 LH/1040

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: M.E. Stefels en C.M. van der Velden-Rijnsburger

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW