

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster geslaagd in het bewijs van haar stelling dat de werknemer fysiek geweld heeft gebruikt en collega's verbaal heeft bedreigd. Deze gedragingen zijn echter onvoldoende ernstig om als dringende reden voor ontslag op staande voet te kunnen dienen. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 1992 voor onbepaalde tijd in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer op 16 maart 2018 op staande voet ontslagen. De eigenaar van werkgeefster heeft werknemer bij brief van 16 maart 2018 de dringende reden voor het ontslag op staande voet meegedeeld, namelijk – kort samengevat – het gebruiken van fysiek geweld tegen een collega-monteur (hierna: A) en het verbaal bedreigen van twee receptiemedewerkers. Werknemer heeft tegen dit ontslag geprotesteerd en betwist dat hij op 15 maart 2018 een collega-monteur fysiek heeft bedreigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer aan hem een transitievergoeding en billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter heeft in een tussenbeschikking werkgeefster het bewijs opgedragen van haar stellingen dat werknemer op 15 maart 2018 fysiek geweld heeft gebruikt tegen D alsmede dat werknemer op 16 maart 2018 collega's verbaal heeft bedreigd. Werkgeefster heeft hiertoe aanvullende schriftelijke verklaringen, gedateerd op 30 oktober 2018, ingediend en heeft deze personen ook als getuigen doen horen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat op grond van deze verklaringen voldoende vaststaat dat werknemer collega A op 15 maart 2018 zo hard aan zijn mouw heeft getrokken dat hij daardoor op de grond is gevallen. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het zo hard trekken aan de mouw van A's trui dat A daardoor viel, worden aangemerkt als een vorm van fysiek geweld. Dat werknemer niet de intentie had om A te laten vallen, doet daar niet aan af. Werkgeefster is daarom geslaagd in het bewijs van haar stelling dat werknemer op 15 maart 2018 fysiek geweld heeft gebruikt tegen A. Op grond van deze verklaringen staat naar het oordeel van de kantonrechter tevens voldoende vast dat werknemer op 16 maart 2018 tegen B heeft gezegd dat als hij hoorde wie het incident op 15 maart 2018 had doorverteld aan D, hij diegene dan op zijn bek zou slaan en dat hij tegen C heeft gezegd dat in dat geval de pleuris zou uitbreken. Dit kan worden aangemerkt als een verbale bedreiging. Op grond van bijkomende

omstandigheden vindt de kantonrechter de gedragingen van werknemer op zichzelf en ook in onderlinge samenhang bezien, onvoldoende ernstig om als dringende reden voor ontslag op staande voet te kunnen dienen. Daarbij wordt in de eerste plaats in aanmerking genomen dat sprake is geweest van een lichte vorm van fysiek geweld. De kantonrechter acht daarnaast van belang dat de actie van werknemer het sluitstuk was van een conflict tussen werknemer en A over de temperatuur in de werkplaats dat die dag al enige tijd aan de gang was en waarin zij beiden een aandeel hadden. Verder heeft werknemer op 16 maart 2019 tegenover B en C weliswaar dreigende taal geuit, maar blijkt uit hun verklaringen onvoldoende dat zij zich hierdoor persoonlijk bedreigd hebben gevoeld. Ten slotte wordt meegewogen dat werknemer al vanaf 1992 bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in dienst was en – afgezien van enige persoonlijke irritaties over en weer – verder altijd goed heeft gefunctioneerd. Er is geen sprake van een situatie waarin iedere weldenkende werkgever een einde zou maken aan de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster had in dit geval kunnen volstaan met een lichtere sanctie, zoals een waarschuwing of overplaatsing. Werknemer heeft volgens de kantonrechter recht op een transitievergoeding. De kantonrechter vindt de gedragingen van werknemer in het licht van alle hiervoor genoemde omstandigheden onvoldoende om uit te gaan van ernstige verwijtbaarheid in de zin van artikel 6:673 lid 7 BW. Nu de gevolgen van het ontslag ook deels worden gecompenseerd door de relatief hoge transitievergoeding die werkgeefster aan werknemer dient te betalen, ziet de kantonrechter in de hierboven genoemde omstandigheden aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen waardoor werknemer voor de periode tot 1 april 2019 in grote lijnen in dezelfde financiële situatie wordt gebracht als zonder het gegeven ontslag op staande voet het geval zou zijn geweest.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:2263

Zaaknummer: 6901036 UE VERZ 18-192

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: A.E. Burggraaf en J.A. Tersteeg

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW