

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werknemer breekt pink door duw van collega en geeft die collega vervolgens een klap in het gezicht. Werknemer betuigt geen spijt en blijft schuld bij collega leggen. Ontslag op staande voet terecht gegeven.

Feiten

Werknemer is op 5 juli 2005 in dienst getreden van werkgeefster. Laatstelijk verrichtte hij de functie van productiemedewerker. X, een collega van werknemer, vervoerde op 4 maart 2019 met een vorkheftruck een lange pvc-buis. Werknemer is voor de naderende voorheftruck overgestoken, terwijl zijn collega vanwege de naderende vorkheftruck bleef staan. X is uitgestapt en op werknemer afgelopen. Hij heeft werknemer een duw gegeven waardoor werknemer ten val kwam en zijn pink brak. Werknemer heeft X een klap in zijn gezicht gegeven. Zowel X als werknemer is wegens dit incident op staande voet ontslagen. Partijen twisten over de vraag of dit ontslag terecht is gegeven.

Oordeel

Het met de vuist in het gezicht slaan van een andere medewerker levert in beginsel een dringende reden op die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Dat is ook het geval wanneer de werkgeefster niet over een regeling beschikt waarin fysiek geweld wordt verboden. Het is immers op grond van de wet verboden om iemand te mishandelen en de wet noemt mishandeling van een andere werknemer expliciet als een dringende reden voor de werkgeefster. Een werkgeefster dient bovendien ervoor zorg te dragen dat de werknemers geen schade of letsel oplopen bij het uitvoeren van het werk. Zij hoeft daarom niet toe te staan dat een werknemer fysiek geweld gebruikt tegen een andere werknemer. Van een dringende reden is in beginsel geen sprake wanneer de werknemer een rechtvaardigingsgrond had voor zijn handelen of wanneer zijn handelen hem gelet op de gegeven omstandigheden niet of slechts in geringe mate kan worden toegerekend. Werknemer heeft X vanwege adrenaline geslagen. Toen hij 'wakker werd', beseftte hij wat hij gedaan had en is hij direct naar zijn leidinggevende gegaan. Deze omstandigheden nemen niet weg dat werknemer anders kon en had moeten handelen. Van zelfverdediging is geen sprake. Dat X zich als eerste agressief heeft gedragen rechtvaardigt de reactie niet. Daarbij is verder van belang dat werknemer zelf ook schuld heeft aan het incident omdat hij in strijd met de geldende regels kort voor de vorkheftruck van X is overgestoken. Verder is van belang dat werknemer geen spijt heeft betuigd maar de schuld volledig bij X is blijven leggen. Kennelijk ziet werknemer onvoldoende

in dat hij anders had moeten handelen. Tot slot is van belang dat werkgeefster er een gerechtvaardigd belang bij heeft dat haar beleid met betrekking tot veiligheid en agressief gedrag wordt gehandhaafd. Werknemer was bekend met het beleid van werkgeefster en had dan ook kunnen weten dat ontslag op staande voet zou kunnen volgen. Al deze omstandigheden tegen elkaar afgewogen moet geoordeeld worden dat sprake was van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. De persoonlijke omstandigheden van werknemer maken dat niet anders. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8533

Zaaknummer: 7760272 HA VERZ 19-45

Rechters: R. R Roukema

Advocaten: L Hennink en F.J. Bloem

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW