

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemster die in een handgemeen is geraakt met een collega, houdt stand.*Feiten*

Werkneemster is op 1 juli 2019 in dienst getreden bij Ikea. Op de arbeidsovereenkomst is de Ikea cao en de Ikea Group Code of Conduct van toepassing. In de avond van 18 juni 2020 was werkneemster werkzaam met X, een andere werknemster van Ikea. Tijdens de werkzaamheden heeft een woordenwisseling plaatsgevonden, die is geëindigd in een handgemeen tussen beiden. Van het incident zijn twee andere werknemers getuige geweest. Op 19 juni 2020 heeft werkneemster uitleg gegeven aan haar leidinggevende en HR over wat er was gebeurd. Werkneemster is op non-actief gezet. Ook X en de twee getuigen hebben een verklaring afgelegd. Bij brief d.d. 23 juni 2020 heeft Ikea werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt het ontslag te vernietigen en loonbetaling.

Oordeel

Als grond voor het ontslag op staande voet heeft Ikea kort gezegd aangevoerd dat werkneemster geweld heeft gebruikt jegens haar collega, X. Uit de getuigenverklaringen kan in ieder geval worden afgeleid dat er een woordenwisseling is geweest en X op enig moment vlak voor werkneemster is gaan staan. Eveneens is duidelijk dat het eerste fysieke contact geïnitieerd is door werkneemster. Hierna is een vechtpartij ontstaan tussen beide dames. Deze vechtpartij was zodanig dat deze pas tot een eind kwam toen de collega's fysiek tussenbeide kwamen. Voorts staat als onweersproken vast dat X bij de vechtpartij een blauw oog, blauwe plekken, sneeën en krassen heeft opgelopen. De kantonrechter stelt voorop dat geweld tussen collega's onacceptabel gedrag is op de werkvloer. Ook in de Code of Conduct heeft Ikea benadrukt dat zij van haar werknemers verlangt dat zij op respectvolle wijze met elkaar omgaan. In beginsel vormt het uitoefenen van geweld door werkneemster dan ook een dringende reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkneemster heeft zich op het standpunt gesteld dat haar niets te verwijten valt, omdat zij uit zelfverdediging heeft gehandeld. De kantonrechter oordeelt dat dat onvoldoende is onderbouwd. Gesteld noch gebleken is immers dat werkneemster tijdens de hevige woordenwisseling afstand heeft genomen van de escalerende situatie. Sterker nog, zij heeft het eerste fysieke contact geïnitieerd. Geen van de verklaringen geeft een indicatie dat werkneemster op dat moment in een zodanige positie was dat hier geen andere uitweg was dan het geven van die duw. Ongeacht het antwoord op de vraag wie de eerste klap heeft uitgedeeld, oordeelt de kantonrechter dat uit het voorgaande al voldoende blijkt dat geen sprake was van zelfverdediging. In haar verklaringen heeft werkneemster er ook op geen enkele wijze blij

van gegeven dat zij heeft getracht zich aan de vechtpartij te onttrekken, of dat zij deze heeft willen vermijden. Het ontslag houdt stand.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9804

Zaaknummer: 8716263

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: O. Albayrak en E.C. Brussee

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW