

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer die keel van collega heeft dichtgeknepen houdt stand. Het handelen van werknemer is ernstig verwijtbaar, waardoor hem geen transitievergoeding toekomt. Het gedrag is in strijd met het goed werknemerschap. Bij werkgever geldt een duidelijk zerotolerancebeleid.

Feiten

Werknemer is op 8 augustus 2017 in dienst getreden van Coolblue B.V. (hierna: Coolblue). Hij was hier laatstelijk werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in de functie van solarinstallateur. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen is de gedragscode van Coolblue van toepassing. In deze gedragscode is onder meer een bepaling opgenomen over de consequenties van geweld op de werkvloer. Op donderdag 6 augustus 2020 was werknemer samen met drie collega's bij een klant van Coolblue aanwezig om daar zonnepanelen te plaatsen. X, een van de collega's van werknemer, voerde na afloop van een koffiepauze een telefoongesprek in de bedrijfsbus. Werknemer heeft X daarop gesommeerd om weer aan het werk te gaan. X heeft hierop geantwoord dat werknemer eerst zelf op tijd moet komen voordat hij anderen op hun gedrag kan aanspreken. Werknemer is daarop weggelopen en heeft de autodeur gesloten. Hij heeft daarna de autodeur weer geopend en is in een handgemeen verzeild geraakt met X. X is daarop direct vertrokken naar het depot van Coolblue, om daar zijn verhaal te doen. Werknemer is verder gegaan met zijn werkzaamheden. Op 7 augustus 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter Coolblue te veroordelen tot betaling van onder meer een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Niet ter discussie staat dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Voorop wordt gesteld dat geweld tussen collega's per definitie onacceptabel gedrag is op de werkvloer. Niet voor niets heeft de wetgever in artikel 7:678 lid 2 onder e BW expliciet bepaald dat een dringende reden onder andere aanwezig geacht kan worden wanneer de werknemer zijn medewerkers mishandelt. Bovendien heeft Coolblue in haar gedragscode benadrukt dat geweld niet alleen onacceptabel is, maar dat zij ook een zerotolerancebeleid voert ten opzichte van (onder andere) geweld en dat overtreding van dit beleid leidt tot ontslag op staande voet. Nu werknemer desondanks uit eigen beweging toch geweld tegen zijn collega heeft gebruikt is in beginsel sprake van een dringende reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Temeer nu het dichtknijpen van de keel het slachtoffer van zuurstof beneemt, met alle mogelijke gevolgen van dien, en dus heeft te gelden als een ernstige vorm van geweld, waarbij werknemer met dermate veel kracht heeft geknepen dat dit zichtbare sporen heeft achtergelaten op de hals van X. Hoe de werkverhouding tussen beide collega's ook was, deze vormt nimmer een rechtvaardiging/relativering voor het uitoefenen van geweld. Indien inderdaad sprake was van een langdurige slechte werkrelatie tussen beiden, dan had het op de weg van werknemer gelegen om dit bij zijn leidinggevende aan te kaarten. Een verder vlekkeloos dienstverband staat er niet aan in de weg dat het uitoefenen van het geweld waarvan hier sprake is geweest, heeft te gelden als een dringende reden voor beëindiging van het dienstverband. Ook de persoonlijke omstandigheden van werknemer staan niet in de weg aan het aannemen van een dringende reden voor ontslag.

Transitievergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter is het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar. Werknemer heeft met zijn gedrag de grens van het acceptabele ver overschreden. Werknemer heeft ter zitting verklaard dat hij zich hiervan bewust is en dat zijn gedrag niet door de beugel kan. Dit heeft temeer te gelden nu Coolblue in haar gedragscode aan geweld duidelijk de consequentie van ontslag op staande voet verbindt. Daarom was voor werknemer duidelijk (of het moet in ieder geval duidelijk zijn geweest) dat zijn gedragingen evident strijdig zijn met goed werknemerschap, zodat hem een ernstig verwijt valt te maken. De door hem aangevoerde omstandigheden over de aanleiding van het geweld maken niet dat dit verwijt wegvalt. Werknemer heeft verder geen beroep gedaan op het bepaalde in artikel 7:673 lid 8 BW en niet gesteld dat het niet toekennen van een transitievergoeding in het onderhavige geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:11990

Zaaknummer: 8798771 VZ VERZ 20-18105

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: G.C. Haulussy en R.J. van der Ham

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 223 Rv, 7:671b BW en 7:669 BW