

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft niet correct gehandeld door zijn collega meerdere malen te duwen, maar dit levert gelet op de context waarbinnen het handelen heeft plaatsgevonden geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is sinds 15 juni 2016 in dienst bij de vestiging Ikea in Barendrecht als 'fulfilment operations co-worker'. Werknemer is op 13 september 2024 op staande voet ontslagen, omdat hij op 25 augustus 2024 een collega - coördinator X - meerdere keren heeft geduwd en zich daardoor agressief heeft gedragen richting deze collega. Dit incident is vastgelegd op camerabeelden. Op deze beelden is te zien dat werknemer en coördinator X in het magazijn, naast de heftruck van werknemer, circa vijf minuten druk met elkaar in gesprek zijn en dat dit gesprek in een discussie uitmondt. Vervolgens is zichtbaar dat werknemer pogingen doet in zijn heftruck te stappen en weg te rijden, maar dat coördinator X de heftruck vasthoudt. Nadat werknemer uit de heftruck is gestapt, duwt hij coördinator X meerdere keren. Ook is op de beelden te zien dat een collega tussenbeide komt in een poging verdere escalatie te voorkomen. Werknemer wil dat het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Voor het geval de arbeidsovereenkomst door de vernietiging van het ontslag op staande voet is blijven bestaan, verzoekt Ikea om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter is het met Ikea eens dat werknemer niet correct heeft gehandeld door coördinator X meerdere malen te duwen. Voor de vraag of dit handelen een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert, is echter ook de context waarbinnen dit handelen heeft plaatsgevonden van belang, meer in het bijzonder hetgeen aan het duwen door werknemer is voorafgegaan. In dat verband wordt uit de camerabeelden niet duidelijk wat werknemer en coördinator X in het vijf minuten durende gesprek voorafgaand aan het duwen met elkaar hebben besproken. De kantonrechter gaat uit van de lezing van werknemer over de toedracht van het incident en de rol van coördinator X daarin. Uit die lezing in combinatie met de inhoud van de camerabeelden volgt naar het oordeel van de kantonrechter in voldoende mate dat werknemer voorafgaand aan het duwen in zekere mate is uitgedaagd door coördinator X. Zeker gezien zijn functie van coördinator had van coördinator X verwacht mogen worden dat hij anders zou handelen. Onder de hiervoor genoemde omstandigheden kan de kantonrechter

zich voorstellen dat voor werknemer op zeker moment de maat vol was. Dat rechtvaardigt nog niet dat hij coördinator X vervolgens meermaals duwt, maar leidt wel tot het oordeel dat het handelen van werknemer onder de gegeven omstandigheden niet de hoge lat van een dringende reden voor ontslag op staande voet haalt.

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter gaat niet over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ikea stelt primair dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen van werknemer dat van haar in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten (e-grond). De kantonrechter is van oordeel dat de gegeven omstandigheden van onvoldoende gewicht zijn om ze te kwalificeren als een voldragen e-grond. Er valt werknemer zeker een verwijt te maken van zijn handelen, maar vast staat dat het hier gaat om een eenmalig incident, ten aanzien waarvan voldoende gebleken is dat ook coördinator X een aandeel heeft in het ontstaan daarvan. Ikea stelt subsidiair dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie zodanig dat van haar in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (g-grond). Dit levert naar het oordeel van de kantonrechter geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op. Ook hierbij is van belang dat er sprake is van een eenmalig incident en dat werknemer zijn werkzaamheden altijd naar tevredenheid heeft uitgevoerd. Gelet daarop én op de grote omvang van de organisatie kan niet geconcludeerd worden dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen in de toekomst niet meer mogelijk is. Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst ook niet wordt ontbonden moet Ikea werknemer weer toelaten tot het verrichten van zijn werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1290

Zaaknummer: 11398704 VZ VERZ 24-9556

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: M.M. Dezfouli en E.J. Bernaerts

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