

RECHTSPRAAK

Vernietiging van het ontslag op staande voet omdat de verweten gedragingen onvoldoende zijn komen vast te staan. Wel wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op de i-grond (combinatie h- en g-grond).

Feiten

BlueView is een commercieel productiebedrijf dat zich richt op het scheppen van werkgelegenheid voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Werknemer is bij BlueView aangemeld via het project '100 banenplan', opgezet door Werkbedrijf Rijk. Werknemer is op 24 mei 2021 bij BlueView in dienst getreden als productiemedewerker voor 40 uur per week met een loon van € 2.446,44 bruto per maand. Werknemer is op 12 augustus 2024 arbeidsongeschikt geraakt. Hij heeft sindsdien, in overleg met de bedrijfsarts, op re-integratiebasis werkzaamheden verricht. Op 3 juni 2025 is werknemer in een – voor beide partijen plotselinge – psychotische beleving geraakt, waarbij hij meende dat sprake was van een nucleaire dreiging in het kantoor van mevrouw X. Op deze dag is werknemer op staande voet ontslagen. De volgende omstandigheden hebben een dringende reden opgeleverd voor BlueView: (i) luidruchtig en agressief gedrag richting mevrouw X en haar gesprekspartners, (ii) het moedwillig vernielen van eigendommen van BlueView en (iii) het fysiek aanvallen van de heer Y, door hem met kracht in het gezicht te slaan. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel het intimiderend kan overkomen wanneer een persoon uit het niets op korte afstand begint te schreeuwen, is niet dan wel onvoldoende gebleken dat werknemer zich daarbij agressief heeft gedragen. Het (enkel) uit het niets schreeuwen in een kantoor, op zo'n wijze dat dit intimiderend over kan zijn gekomen op de aanwezige personen, is zeer ongewenst en mogelijk verwijtbaar, maar mede gezien de bekendheid van BlueView met werknemer en diens beperkingen niet zodanig ernstig dat dit in de gegeven omstandigheden van het geval een dringende reden voor ontslag zou opleveren. Vervolgens heeft zich – zo begrijpt de kantonrechter – het ernstigste incident voorgedaan. Vast staat dat werknemer de heer Y na een slaande beweging in het gezicht heeft geraakt. Volgens BlueView is sprake geweest van een bewuste vuistslag op het oog, maar werknemer heeft dit gemotiveerd betwist door aan te voeren dat hij de heer Y wilde afweren en daarbij het gezicht van de heer Y heeft geraakt. Dan resteert nog het verwijt dat werknemer eigendommen van BlueView zou hebben vernield. Buiten dat niet duidelijk blijkt welke eigendommen

werknemer precies zou hebben vernield en de heer Y hierover in het geheel niets heeft verklaard terwijl hij met werknemer naar de kantine is gelopen na het incident, is verder ook niets gebleken van door BlueView gestelde schade. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de verweten gedragingen niet dan wel onvoldoende vast komen te staan. Het verzoek om vernietiging van het ontslag op staande voet zal worden toegewezen. Omdat het ontslag op staande voet is vernietigd, komt de kantonrechter toe aan beoordeling van het voorwaardelijke verzoek van BlueView tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De primair (g-grond) en subsidiair (h-grond) aangevoerde ontslaggronden leveren op zichzelf gezien geen voldragen grond op, maar een combinatie van die gronden naar het oordeel van de kantonrechter wel. Er is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Er is kort na het incident niet ingezet op herstel van de verhouding door het aangaan van een gesprek, maar er is een ontslag op staande voet gegeven dat geen stand houdt. Werknemer heeft op zijn beurt geen introspectie getoond en heeft de verhoudingen na het incident juist verder op scherp gezet door een aangifte tegen de heer Y te doen waarbij de nodige vraagtekens moeten worden gesteld. Daarnaast is voldoende aannemelijk dat het incident van 3 juni 2025 een zodanige impact op (de werknemers van) Blueview heeft gehad dat een terugkeer van werknemer op zijn gewoonlijke of een andere werkplek, mede gelet op de bijzondere aard van de organisatie en de verantwoordelijkheid van Blueview voor de veiligheid en het welzijn van andere werknemers, thans heel moeilijk te realiseren is. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat in onderlinge samenhang gezien sprake is van een voldragen combinatiegrond in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder i BW, zonder dat aan een van partijen een overwegend verwijt kan worden gemaakt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8028

Zaaknummer: 11801266

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: S.T.W. Verhaagh en H.J.F. Wekking

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