

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die een stuk gereedschap (ongericht en zonder gevaar voor anderen) heeft gegooid, is onterecht op staande voet ontslagen.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2021 in dienst bij werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor de Banden- en Wielenbranche van toepassing. Binnen werkgeefster is ook een bedrijfsreglement van toepassing. Op 29 januari 2025 heeft een incident bij werkgeefster plaatsgevonden, waarbij werknemer met een stuk gereedschap heeft gegooid. Op 30 januari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag op staande voet heeft werkgeefster kort samengevat gesteld dat werknemer willens en wetens met gereedschap heeft gegooid en daarmee een gevaarlijke situatie heeft gecreëerd. Dat is in strijd met de bedrijfsregels. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat er geen sprake is van een dringende reden en verzoekt betaling van diverse vergoedingen.

*Oordeel*

Uit het overgelegde beeldmateriaal volgt volgens de kantonrechter dat werknemer het stuk gereedschap rechtsachter zich tegen de grond gooit. In de richting waar werknemer gooide, stond geen medewerker, althans dit volgt niet uit het overgelegde beeldmateriaal, zodat niet kan worden vastgesteld dat hij gericht gooide, dan wel dat hij een van de medewerkers van werkgeefster in gevaar heeft gebracht met zijn handelen. Dit betekent overigens niet dat werkgeefster het gedrag van werknemer had moeten accepteren. Het handelen van werknemer is echter niet ernstig genoeg om een dringende reden voor het ontslag op staande voet te geven. Niet weersproken is dat werknemer geëmotioneerd was en dat er sprake is van een eenmalig incident gedurende een 3,5 jarig dienstverband. Ook is niet betwist dat werknemer gedurende die 3,5 jaar goed heeft gefunctioneerd. Onder die omstandigheden en omdat er geen sprake was van een gevaarzettende situatie had van werkgeefster mogen worden verwacht dat zij een minder vergaande sanctie had toegepast. Aan werknemer wordt een vergoeding wegens onrechtmatig opzegging en de transitievergoeding toegekend. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer heeft een nieuwe baan en heeft hooguit één maand zonder loon gezeten. Dat is gecompenseerd door de vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Verdere schade is hooguit dat hij thans niet meer voor onbepaalde tijd in dienst is, maar de kantonrechter acht het zeer waarschijnlijk dat het handelen van werknemer wel had geleid tot een volwaardige grond voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zodat hij ook dan zijn aanstelling voor onbepaalde tijd zou zijn verloren.

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 12-06-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2025:6715

**Zaaknummer:** 11620963 AZ VERZ 25-20 (E)

**Rechters:** Zander

**Advocaten:** M. Butter en A. Tel

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW