

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens fysiek geweld tegen collega is rechtsgeldig ondanks lang en onberispelijk dienstverband; geen recht op vergoedingen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2006 in dienst bij Porsche Centrum Gelderland B.V. (hierna: PCG) in de functie van eerste monteur. Op 28 maart 2025 heeft PCG werknemer op staande voet ontslagen. Aan dit ontslag ligt een incident ten grondslag dat diezelfde dag heeft plaatsgevonden in het magazijn. Na een discussie over een ontbrekend onderdeel heeft werknemer een collega fysiek benaderd, waarbij hij de collega bij zijn keel uit een stoel zou hebben getrokken en vervolgens tegen de muur zou hebben gedrukt. PCG heeft dit aangemerkt als ontoelaatbaar fysiek geweld op de werkvloer. Het ontslag op staande voet is diezelfde dag schriftelijk bevestigd per e-mail, waarin PCG als reden noemt dat fysiek geweld onverenigbaar is met een veilige werkomgeving en daarom geen andere sanctie mogelijk is dan ontslag op staande voet. Daarbij heeft PCG aangekondigd dat er nog een eindafrekening zal plaatsvinden. Werknemer heeft bij e-mail van 31 maart 2025 bezwaar gemaakt tegen het ontslag. Hij erkent dat er sprake is geweest van een hoogoplopende discussie en dat hij de collega in een opwelling stevig heeft vastgepakt, maar betwist dat er sprake is geweest van ernstig fysiek geweld. Werknemer wijst op zijn lange en smetteloze dienstverband van ruim 18 jaar en stelt dat het ontslag op staande voet buitenproportioneel is. PCG heeft het bezwaar diezelfde dag gemotiveerd afgewezen en haar standpunt gehandhaafd dat er sprake is geweest van ernstig fysiek geweld, mede gelet op de aard van het handelen en de gevolgen voor de collega. PCG stelt dat het waarborgen van een veilige werkomgeving zwaarder weegt dan de lengte van het dienstverband. Namens werknemer is PCG bij brief van 11 april 2025 verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te herstellen. PCG heeft dit verzoek afgewezen en het ontslag gehandhaafd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat PCG werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen. Vaststaat dat werknemer een collega fysiek heeft aangevallen na een korte discussie over een ontbrekend onderdeel. Op basis van verklaringen van meerdere collega's acht de kantonrechter aannemelijk dat werknemer de collega bij de keel heeft vastgepakt, waarbij deze rode plekken in de hals opliep. Ook als niet exact kan worden vastgesteld hoe het handelen is verlopen, staat vast dat werknemer zonder duidelijke aanleiding fysiek geweld heeft gebruikt. Dit handelen is onacceptabel en levert een dringende reden op voor ontslag. Dat werknemer een lang en verder smetteloos dienstverband had,

weegt onvoldoende zwaar om tot een ander oordeel te komen. Ook het beroep van werknemer op onbekendheid met het zerotolerancebeleid faalt: fysiek geweld is zodanig grensoverschrijdend dat daarvoor geen expliciete beleidsregel vereist is. De suggestie dat het ontslag voor PCG 'goed uitkwam' wordt verworpen, nu daarvoor geen enkele aanwijzing bestaat. De kantonrechter oordeelt dat PCG zorgvuldig en voortvarend heeft gehandeld. Alle betrokkenen zijn direct gehoord en werknemer heeft zijn visie kunnen geven. Dat het besluit snel is genomen, maakt het niet onzorgvuldig. Ook is voldaan aan het vereiste van de onverwijld mededeling. Werknemer wist onmiddellijk waarom hij werd ontslagen, hetgeen blijkt uit het feit dat hij direct excuses heeft aangeboden en afscheid heeft genomen. Dat werknemer een andere lezing heeft van het incident, doet niet af aan het feit dat voor hem duidelijk was welk gedrag hem werd verweten.

Vergoedingen

Nu sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet wegens een dringende reden, heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding of billijke vergoeding. Alle hierop gerichte verzoeken worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:10287

Zaaknummer: 11724030

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: K.L. Noordijk en P.M.J. Nijboer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW