

RECHTSPRAAK

Werknemer die collega duw dan wel klap geeft, ten onrechte op staande voet ontslagen. Door werknemer direct te ontslaan, heeft werkgever geen rekening gehouden met aanloop tot incident. Afwijzing ontbindingsverzoek; geen voldragen e- of g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2024 in dienst bij DAR N.V. als chauffeur/belader. DAR hanteert een gedragscode en protocol 'omgaan met ongewenste omgangsvormen'. Op 27 november 2024 heeft werknemer in zijn functioneringsgesprek te horen gekregen dat het terugzetten van vuilnisbakken voor op- en afritten of verderop, zorgt voor terugkerende klachten. Werknemer is op 31 maart 2025 schriftelijk gewaarschuwd dat hij werkinstructies op moet volgen. Verder zijn er in juli 2025 drie klachten geweest van bewoners van straten waar werknemer met een vuilniswagen doorheen reed. Deze gingen over agressief verbaal gedrag van de bestuurder van de vuilniswagen en agressief rijgedrag. Op 29 augustus 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij diezelfde dag tijdens een dienst een collega zou hebben beetgepakt en hem een klap in het gezicht zou hebben gegeven. DAR heeft verwezen naar haar gedragscode en protocol, waarin volgens haar staat dat agressie en geweld binnen de organisatie niet getolereerd worden. Werknemer heeft aangegeven het niet eens te zijn met het gegeven ontslag op staande voet en zijn collega geen klap, maar een duw gegeven te hebben. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. DAR verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e- dan wel de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet niet terecht; geen dringende reden

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Van belang is namelijk dat er al van alles gebeurd was voorafgaand aan het incident op 29 augustus 2025. Werknemer is zowel op 27 november 2024 als op 31 maart 2025 aangesproken op het opvolgen van werkinstructies. Tegen deze achtergrond is het logisch dat werknemer, toen zijn collega bakken herhaaldelijk niet op de juiste plaats terugzette, hem daarop aansprak. Werknemer was op dat moment de chauffeur en daarmee ook verantwoordelijk. Vast staat dat de collega (ook) verbaal geweld en fysieke dreigementen heeft geuit richting werknemer en dat werknemer, vanwege eerdere dreigementen die een andere collega tegen hem had geuit, extra op zijn hoede was. De situatie

was dus gespannen. DAR was op de hoogte van eerder tegen werknemer geuite dreigementen. Dat werknemer zijn collega ten minste een duw heeft gegeven en mogelijk een klap, moet worden gezien in die context. Door werknemer direct te ontslaan heeft DAR geen rekening gehouden met de aanloop tot het incident. Het voorgaande betekent niet dat het gedrag van werknemer goed is te praten. Een stevige aanpak van een werkgever wanneer medewerkers elkaar agressief benaderen is nodig. Het geven van ontslag op staande voet is echter een uiterst middel, dat niet (te) snel door een werkgever mag worden ingezet. Hierbij komt nog dat DAR geen eenduidig zerotolerancebeleid hanteert wanneer sprake is van geweld. Zo staat in het protocol wel dat agressie en geweld gelden als ongewenste omgangsvormen, maar niet dat ze leiden tot onmiddellijk ontslag. Vernietiging van het ontslag volgt.

Afwijzing ontbindingsverzoek; geen redelijke grond

De kantonrechter oordeelt ten aanzien van het voorwaardelijk tegenverzoek van DAR als volgt. Van een voldragen e-grond is geen sprake. Voor werknemer moet duidelijk zijn geweest dat DAR het gebruik van geweld als ontoelaatbaar ziet, maar dat betekent niet dat de arbeidsovereenkomst zonder waarschuwing vanwege één incident ontbonden wordt. Ook van een voldragen g-grond is geen sprake. Werknemer heeft ter zitting erkend dat er een gesprek moet plaatsvinden tussen hem en DAR voor hij weer aan het werk kan en heeft ook erkend dat zijn gedrag ten tijde van het incident niet correct was. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:412

Zaaknummer: 11952321

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: C.M.C. Hendriks en E. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW