

RECHTSPRAAK

Werknemer die collega – die al bekend stond om incidenten door agressief gedrag – een vuistslag gaf, handelde uit zelfverdediging: ontslag op staande voet niet rechtsgeldig en toekenning billijke vergoeding van € 11.000.*Feiten*

Werknemer werkte sinds 15 april 2024 voor Fenzi, laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 mei 2026. Op 17 april 2025 vond tijdens de dienstwissel een conflict plaats tussen werknemer en een collega. Daarbij heeft werknemer de collega met een vuist in het gezicht geslagen. Nadat de situatie aanvankelijk was gesust, zocht de collega opnieuw de confrontatie. Beiden werden naar huis gestuurd. Op 22 april 2025 is werknemer telefonisch gehoord door zijn leidinggevende en een HR-medewerker. Op 23 april 2025 bevestigde Fenzi dat werknemer op non-actief was gesteld. Op 24 april 2025 deelde Fenzi hem mee dat hij op staande voet werd ontslagen. Fenzi baseerde dit ontslag onder meer op een heftig conflict op de werkvloer met schelden, provoceren, bedreigen en fysiek geweld en het toebrengen van letsel aan een collega. Werknemer verzoekt de kantonrechter (uiteindelijk) onder meer Fenzi te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 40.488,32. Werknemer stelde dat het ontslag niet rechtsgeldig was, omdat niet aan de onverwijldheidseis is voldaan en omdat er geen dringende reden bestond. Volgens hem had hij niet de confrontatie gezocht. Hij werd uitgescholden, gevolgd en in het nauw gedreven, waarna hij uit zelfverdediging handelde. Fenzi betwistte dit en stelde dat het ontslag wel onverwijld en terecht was, omdat werknemer geweld had gebruikt.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Ten aanzien van de onverwijldheid oordeelde de kantonrechter dat het ontslag wel onverwijld was: tussen het incident (17 april) en het ontslag (24 april) lag het Paasweekend en Fenzi heeft betrokkenen gehoord. Het kostte slechts enkele werkdagen om onderzoek te doen.

Dringende reden

De kantonrechter vond dat er geen sprake was van een dringende reden. Fenzi had volgens de kantonrechter te weinig nuance aangebracht door beide betrokkenen op dezelfde grondslag te ontslaan. Op basis van de beschikbare informatie – met name de verklaring van de enige collega die het incident vrijwel volledig had gezien, ondersteund door WhatsApp-berichten –

achtte de kantonrechter aannemelijk dat werknemer weliswaar een vuistslag heeft gegeven, maar dat dit gebeurde nadat hij werd uitgescholden, bedreigd (onder meer met een kopstoot), dicht op de huid werd benaderd en richting werkkuipen werd geduwd, waardoor hij in het nauw kwam. De opmerking van werknemer voorafgaand aan het conflict werd niet gezien als uitlokking. Fenzi had onvoldoende onderbouwd dat werknemer eenvoudig had kunnen weggelaten of een andere reële uitweg had (bijvoorbeeld met een situatieschets) en lichtte niet overtuigend toe waarom de gedetailleerde getuigenverklaring niet werd gevolgd.

Daarbij woog mee dat Fenzi erkende dat de collega een verleden had met agressief gedrag en al een officiële waarschuwing had gekregen, terwijl van werknemer geen eerdere incidenten bekend waren. Ook was het de collega die na het eerste incident opnieuw de confrontatie zocht. In die omstandigheden kwalificeerde het handelen van werknemer als zelfverdediging en kon hem het hernieuwde conflict niet worden toegerekend.

Billijke vergoeding

Omdat het ontslag op staande voet daarmee ongeldig is, wordt dit aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van Fenzi en is een billijke vergoeding passend. Bij de hoogte daarvan houdt de kantonrechter rekening met (i) de verwachte looptijd van het contract tot 1 mei 2026, (ii) de (nog) relatief korte duur van het dienstverband, (iii) de goede staat van dienst van werknemer, (iv) het feit dat hij per 1 augustus 2025 nieuw werk heeft gevonden en met name inkomensschade tot die datum heeft gesteld, en (v) dat Fenzi wel een ernstig verwijt treft door te kiezen voor ontslag op staande voet, maar dat het ontstaan van de vechtpartij Fenzi niet in ernstige mate kan worden aangerekend. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 11.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:8820

Zaaknummer: 11759051 \ AZ VERZ 25-64

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: mr. J.E.S. Hanenberg en M. Bosma

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW