

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht: werknemer heeft een collega buiten werktijd met de vlakke hand een klap gegeven, wat wordt gezien als mishandeling.*Feiten*

Werknemer is sinds 13 september 2021 in dienst bij B2. In de nacht van 20 op 21 september 2025 heeft werknemer een collega, mevrouw X (hierna: X), rond 3.30 uur thuis bezocht en is hij met haar een stuk gaan rijden in de bedrijfsauto. Op enig moment heeft seksueel contact met wederzijdse instemming in de bedrijfsauto plaatsgevonden. Daarna is in de auto een schermutseling ontstaan, waarbij werknemer X met de vlakke hand een klap heeft gegeven en daarna uit de auto heeft gezet. X was, toen zij buiten stond, (nog) niet geheel gekleed. Werknemer heeft haar haar kleding toegeworpen en is daarna weggereden. Op 26 september 2025, aan het einde van de middag, heeft een collega van werknemer en X gesproken met twee directeurs van B2 en aangegeven dat er tussen werknemer en X een incident had plaatsgevonden waarbij fysiek geweld was gebruikt. De directeurs hebben vervolgens gesproken met X (op 29 september), met haar huisgenoot (op 30 september) en tot slot met werknemer (op 2 oktober). Op 2 oktober 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de brief die werknemer ontvangen heeft staat dat het incident in de nacht van 20 op 21 september 2021 een dringende reden vorm voor ontslag op staande voet: “(...) omdat u zich schuldig heeft gemaakt aan mishandeling van een collega en/of in elk geval uw verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst met B2 Works op een grovelijke wijze heeft veronachtzaamd.” Ook X is op 2 oktober 2025 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt wedertewerkstelling en (door)betaling van salaris.

Oordeel

Gedragingen buiten werktijd kunnen een dringende reden opleveren. Het gedrag van de werknemer moet dan wel een duidelijk negatieve invloed hebben op het functioneren van de werknemer, de goede naam van het bedrijf of de verhoudingen op de werkvloer. De klap in de auto, ook al was sprake van het over en weer gebruik van fysiek geweld, ziet de kantonrechter, net als B2, als mishandeling. Mishandeling van een medewerker wordt in artikel 7:678 lid 2 aanhef en onder e BW genoemd. In dit geval is de kantonrechter van oordeel dat die mishandeling een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het incident heeft namelijk tot onrust op de werkvloer geleid. Behalve dat sprake was van onrust op de werkvloer, heeft B2 ook voldoende onderbouwd dat het incident een negatieve invloed had op de goede naam van haar bedrijf. Als volstaan was met het geven van een lichtere sanctie, zou dat aan andere medewerkers het signaal kunnen geven dat B2 fysiek geweld tussen collega's toelaat. Ook is

voldaan aan de eisen van onverwijldheid. De kantonrechter kan goed volgen dat B2 niet alleen X wilde horen, maar ook haar huisgenoot en werknemer, mede omdat ontslag op staande voet een ultimatum remedium is en niet lichtvaardig moet worden ingezet. Dat er om meerdere redenen voor gekozen werd de gesprekken aan het einde van de werkdag te voeren, kan de kantonrechter ook begrijpen, om niet te veel onrust in het bedrijf te veroorzaken. Omdat ook de huisgenoot en werknemer aan het einde van de (werk)dag werden gehoord, was op 1 oktober 2025 (pas) duidelijk wat er zich precies in de betreffende nacht had afgespeeld. Na overleg met haar advocaat is B2 toen onmiddellijk overgegaan tot het verlenen van het ontslag.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2432

Zaaknummer: 12002228 \ HA VERZ 25-87

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: P. Chr. Sniijders en S.A.J. van Riel

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW