

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Werknemer scheldt collega uit en zegt iedereen binnen Domino's 'te gaan neuken'. Wel dringende reden, maar niet voldaan aan onverwijldheidseis en mededeling.*Feiten*

Werknemer is op 17 maart 2025 in dienst getreden bij werkgeefster B.V., die een vestiging van Domino's Pizza exploiteert, in de functie van allround medewerker. Op 16 december 2025 ontving het Domino's Careteam een klacht over werknemer. De klacht zag op extreem onbeschoft, intimiderend en respectloos gedrag tegenover collega's en het gebruik van scheldwoorden. Op 20 december 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag is herhaald intimiderend en grensoverschrijdend gedrag tegenover collega's ten grondslag gelegd, ondanks eerdere waarschuwingen. Volgens werkgeefster had hierdoor een onveilige werksituatie kunnen ontstaan die onverenigbaar is met de voorbeeldfunctie van werknemer. Op 11 februari 2026 heeft werknemer op het ontslag gereageerd. Hij berustte in het ontslag, maar stelde dat een dringende reden ontbrak en vorderde daarom de gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster handhaafde het ontslag. Werknemer heeft vervolgens de kantonrechter verzocht om voor recht te verklaren dat er geen sprake was van een dringende reden en vorderde daarnaast de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag niet rechtsgeldig is. Hoewel er sprake was van een dringende reden, is niet voldaan aan de eisen van onverwijldheid en onverwijld mededeling. Aan het ontslag lag onder meer een incident tussen werknemer en een collega ten grondslag. Uit de verklaring van deze collega blijkt dat werknemer tijdens een ruzie heeft gezegd dat zijn collega niet bepaalt of hij later begint en dat hij de 'pappa van de Domino's' is. Nadat tegen werknemer was gezegd dat hij rustig moest doen, zou werknemer de collega hebben uitgescholden voor 'kankerlijer' en 'kanker hoeren kind' en hebben gezegd dat hij de collega en iedereen bij Domino's zou 'gaan neuken'. Ook een klant heeft hierover een verklaring afgelegd. Daaruit blijkt eveneens dat werknemer woorden als 'kankerlijer', 'ik neuk iedereen' en 'ik ben hier de baas' zou hebben gebruikt. Op basis van deze verklaringen stelt de kantonrechter vast dat werknemer het woord 'kankerlijer' heeft gebruikt en iets in de trant heeft gezegd dat hij de collega en iedereen bij Domino's 'gaat neuken'. Deze uitlatingen waren volgens de kantonrechter evident beledigend en intimiderend. De frustratie van werknemer over de wijze waarop zijn collega die dag werkte, neemt niet weg dat hij zich tegenover collega's respectvol moet gedragen. Bij dit oordeel weegt mee dat werknemer eerder met een

pizzaschap achter iemand is aangerend en een collega heeft geduwd. Daarmee was sprake van eerder intimiderend en agressief gedrag op de werkvloer. Hoewel eerdere waarschuwingen niet zijn komen vast te staan, had werknemer volgens de kantonrechter ook zonder waarschuwing moeten begrijpen dat zijn gedrag niet door de beugel kon. Er was daarom sprake van een dringende reden. Het ontslag is echter niet onverwijld gegeven. Van een werkgever wordt verwacht dat hij na het ontdekken van een dringende reden zo spoedig mogelijk handelt. Een onderzoek naar de feiten is toegestaan, maar moet voortvarend worden uitgevoerd. Daarvan was hier geen sprake. Werkgeefster beschikte op 18 december 2026 al over de verklaringen. Uit e-mails van werkgeefster aan het Domino's Careteam blijkt bovendien dat werkgeefster op 19 december al wist dat werknemer op staande voet zou worden ontslagen. Ook de onverwijld mededeling ontbrak. De ontslagreden moet voldoende duidelijk worden meegedeeld, zodat de werknemer weet waartegen hij zich moet verweren. De meegedeelde reden bepaalt in beginsel de ontslaggrond en daarmee ook de bewijslast van de werkgever. In de e-mail van werkgeefster ontbrak een duidelijke omschrijving van het incident of de incidenten waarop het ontslag was gebaseerd. De datum en het tijdstip van het incident waren niet vermeld. Ook was niet duidelijk aangegeven wie erbij betrokken waren en welke concrete gedragingen werknemer werden verweten. De kantonrechter kent daarom de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding toe. Voor de berekening van de gefixeerde schadevergoeding sluit de kantonrechter aan bij de door werknemer onderbouwde arbeidsomvang, omdat de door werkgever voorgestelde referteperiode niet representatief is. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 950, omdat de kantonrechter de kans niet groot acht dat de arbeidsovereenkomst na het incident van 16 december 2025 nog lang zou hebben voortgeduurd. Partijen worden veroordeeld in de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4705

Zaaknummer: 12104323

Rechters: M.O. Frentrop

Advocaten: E.J. Bijl

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:673 BW en 7:610b BW