RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vreemd gedrag van werknemer houdt geen stand. Het verzoek tot billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat werknemer door zijn vreemde gedrag volgens de kantonrechter wel ook zelf heeft bijgedragen aan de beëindiging van het dienstverband.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2020 werkzaam geweest bij werkgeefster in de functie van warehouse operator 3. Daarvoor had werknemer vanaf 5 februari 2018 al werkzaamheden voor werkgeefster verricht als uitzendkracht. Op 5 maart 2026 is werknemer geschorst. Op 10 maart 2026 is hij weer aan het werk gegaan. De dag daarop ontving werkgeefster van drie collega's e-mails waarin zij hun zorgen uitspraken over de veiligheid op de werkvloer nu werknemer weer aanwezig was. Op 13 maart 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. In de onderhavige procedure verzoekt werknemer een verklaring voor recht dat er geen sprake is van een dringende reden. Ook verzoekt werknemer werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De aanleiding voor het ontslag zijn drie voorvallen op 5 maart 2026. In de brief van werkgeefster aan werknemer van 13 maart 2026 waarin zij het op die dag gegeven ontslag op staande voet aan hem bevestigde, worden die voorvallen als volgt beschreven. Op 5 maart 2026 heeft werknemer de bureaulade van een van zijn collega's geopend, daaruit desinfectiegel gepakt en heeft hij tegen die collega gezegd dat het niet is toegestaan om dergelijke middelen te bewaren. Later die dag heeft werknemer diezelfde collega ervan beschuldigd dat hij onder invloed van alcohol zou zijn, heeft hij de collega bij zijn arm gepakt en hem in de richting van het kantoor getrokken. Ook is werknemer die dag dicht bij een andere collega gaan staan terwijl die rijdend materieel bestuurde en heeft hij tegen die collega gezegd dat hij afstand moest bewaren. Het gedrag van werknemer op 5 maart 2026 kan beslist bevreemdend en intimiderend genoemd worden, maar het is onvoldoende ernstig om als dringende reden aan een ontslag op staande ten grondslag te leggen. Niet gesteld of gebleken is dat werknemer verbaal of fysiek agressief was of dat hij collega's heeft bedreigd of mishandeld. Daar komt nog bij dat ook werkgeefster in de gedragingen van werknemer aanvankelijk geen dringende reden voor een onmiddellijk ontslag leek te zien. Werknemer is namelijk op 5 maart 2026 naar huis gestuurd en kon na een gesprek op 9 maart 2026 weer gewoon aan het werk gaan. Dit duidt er niet op dat werkgeefster het gedrag van

werknemer zodanig ernstig vond dat het een dringende reden voor ontslag opleverde en daarmee is niet aan het onverwijldheidsvereiste voldaan. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt echter afgewezen, omdat werknemer door zijn vreemde gedrag volgens de kantonrechter wel ook zelf heeft bijgedragen aan de beëindiging van het dienstverband. Daarnaast is het gestelde inkomensverlies en het risico op negatieve gevolgen voor zijn recht op WW en zijn positie op de arbeidsmarkt niet meer aan de orde. Het verzoek tot toekenning van een gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding wordt wel toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 07-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9950
Zaaknummer: 12226719 \ AZ VERZ 26-60
Rechters: Zander
Advocaten: J.A.J. Hooymayers
Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:673 BW