RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na incident waarbij werknemer geschreeuwd heeft en zich geagiteerd heeft gedragen is een te vergaande maatregel. Ontbindingsverzoek op de e-grond toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 2021 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van hoofdmonteur/werkplaatschef. Werknemer is op 9 maart 2026 op staande voet ontslagen vanwege verstorend en opruiend gedrag, het tegen elkaar opzetten van collega's, en het veroorzaken van een ernstig verstoore en onveilige werksituatie. Hij verzoekt nu vernietiging van het ontslag op staande voet. Directe aanleiding voor het ontslag was een voorval op 3 maart 2026. De visies van beide partijen op hetgeen toen is gebeurd verschillen sterk van elkaar. Werkgeefster voert aan dat werknemer zich op de werkvloer luid schreeuwend en zichtbaar geagiteerd heeft gedragen, nadat hij opnieuw een conflict met een collega had aangejaagd. Toen hij daarop werd aangesproken en werd gesommeerd hiermee te stoppen, is hij met dit gedrag doorgegaan. Werknemer voert aan dat hij tijdens zijn pauze van een collega voicemails met dreigende taal ontving waarvan hij erg is geschrokken. Hij heeft de berichten aan zijn werkgever en de bedrijfsleider laten horen en heeft tegen hen gezegd dat hij zich hierdoor onveilig voelde op de werkvloer. Het was niet de eerste keer dat er bedreigende situaties plaatsvonden waarbij dezelfde collega betrokken was. Verder heeft hij gezegd dat hij mentaal zo van slag was dat hij zich wilde ziekmelden en naar huis wilde gaan. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Zich op de werkvloer luid schreeuwend en zichtbaar geagiteerd gedragen vormt ontoelaatbaar gedrag, waardoor het begrijpelijk is dat werkgeefster maatregelen nam. Het met onmiddellijke ingang ontslaan van werknemer was echter een disproportionele maatregel. Werkgeefster had werknemer naar huis kunnen sturen om bij zinnen te komen of hem, zoals werknemer naar eigen zeggen heeft voorgesteld, ziek naar huis moeten laten gaan, in plaats van het uiterste middel van ontslag als maatregel in te zetten. Dat werknemer eerdere waarschuwingen in verband met zijn gedrag heeft gehad, betekent in dit geval niet dat de laatste gebeurtenissen voldoende zijn voor een ontslag op staande voet. Gelet op de inclusief twee eerdere contracten, langdurige arbeidsrelatie, de uit een promotie in 2023 blijkende tevredenheid over de werkzaamheden van werknemer en de ernstige gevolgen die een ontslag op staande voet met zich brengt, had een reguliere beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijdse instemming of door een door de kantonrechter uit te spreken ontbinding daarvan, meer in de rede gelegen. Het ontslag is bovendien niet

onverwijld verleend. De directeur-eigenaar van werkgeefster was bij de gebeurtenissen op 3 maart 2026 aanwezig. Zij heeft werknemer gesommeerd om te stoppen met schreeuwen en heeft hem uiteindelijk op non-actief gesteld en hem zijn sleutels laten inleveren. Ondanks de eerdere door haar gegeven schriftelijke waarschuwingen, waarin werknemer ook reeds werd gewaarschuwd voor de gevolgen die zijn gedrag kon hebben voor zijn arbeidsovereenkomst, heeft werkgeefster nog zes dagen gewacht alvorens zij haar besluit om werknemer op staande voet te ontslaan aan hem kenbaar maakte. De conclusie is dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig wordt geoordeeld. Werknemer heeft ter zitting aangegeven te berusten in het ontbindingsverzoek van werkgever. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt op nihil gesteld. De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Die is gelegen in het verwijtbare handelen van werknemer. Volgens werkgeefster heeft werknemer zich op 3 maart 2026 op de werkvloer luid schreeuwend en zichtbaar geagiteerd gedragen. Daarmee heeft hij onrust veroorzaakt. Toen hij werd gesommeerd hiermee te stoppen heeft hij dat niet onmiddellijk gedaan. Uiteindelijk heeft werkgeefster hem naar huis gestuurd. Het was niet voor het eerst dat werknemer door werkgeefster op zijn gedrag is aangesproken. Aangezien werknemer in het verleden vaker door werkgeefster op zijn gedrag is aangesproken en daarvoor zelfs al enkele officiële waarschuwingen heeft gekregen en hij bovendien in zijn functie een voorbeeld behoort te zijn voor collega's heeft hij door zich op de beschreven wijze te hebben geuit, zodanig verwijtbaar gehandeld dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen is onvermijdelijk. De transitievergoeding wordt toegekend. De kantonrechter ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 23-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:10304
Zaaknummer: 12191523 \ AZ VERZ 26-43 & 12220884 \ AZ VERZ 26-56
Rechters: Zander
Advocaten: J.L.J.J. Nelissen en N.D.R. Toirkens
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:677 lid 2 BW en 7:678 BW