



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Werknemer gooit stanleymes naar collega: reden voor ontslag op staande voet?

Voor een ontslag op staande voet moet er altijd sprake zijn van een situatie of gebeurtenis die zo ernstig is, dat van de werkgever niet kan worden verlangd dat de arbeidsovereenkomst blijft voortbestaan. De wet noemt dit een 'dringende reden'. Die reden moet niet alleen voor de betreffende werkgever – dus subjectief – dringend zijn, ook een buitenstaander moet kunnen begrijpen waarom er een dringende reden voor ontslag is (objectief dringende reden). Objectief dringend is dus als voor iedereen duidelijk is dat in een specifieke situatie sprake is van een dringende reden voor ontslag. Soms is dat lastig te bepalen. In deze zaak gooide een boze werknemer een stanleymes naar zijn collega. De werkgever vond dit voldoende ernstig voor een ontslag op staande voet. De rechter was dit niet met de werkgever eens en draaide het ontslag terug.

Wat was er aan de hand?

Werknemer werkt sinds juli 2004 bij werkgever. Op 28 juli 2015 wordt werknemer door werkgever op staande voet ontslagen. Werkgever verwijt werknemer gericht een stanleymes te hebben gegooid naar een collega. Dit zou zijn gebeurd nadat werknemer door zijn collega zou zijn gevraagd om een pallet met producten te ontdoen van de daaromheen gewikkelde plasticfolie. Toen werknemer dit verzoek weigerde is de collega zelf maar begonnen met het verwijderen van de folie. Werknemer zou daardoor in woede zijn ontstoken, om vervolgens het geopende stanleymes gericht naar de collega te gooien. Het mes zou rakelings langs de schouder van de collega zijn gegaan.

Werknemer erkent dat hij niet met een stanleymes had moeten gooien, maar betwist de lezing van werkgever van het incident. Werknemer verzoekt de kantonrechter in kort geding het door werkgever gegeven ontslag op staande voet te vernietigen.

Beoordeling door de kantonrechter

Het gaat om de vraag of het ontslag op staande voet al dan niet rechtsgeldig is. Op grond van de processtukken en wat op de zitting is besproken is de kantonrechter van oordeel dat zich het volgende heeft afgespeeld. De collega – werkzaam op de administratie – is de ochtend van het incident naar beneden gelopen ter controle van papieren. In het magazijn stond een display met aan vier zijden pallets en daaromheen plastic folie.



arbeidsrecht

De collega heeft werknemer gevraagd om de folie te verwijderen. Werknemer heeft geantwoord dat niet (meteen) te willen doen. Vervolgens is de collega zelf de folie gaan verwijderen terwijl werknemer hem herhaaldelijk vroeg dat niet te doen. De collega is doorgegaan met het verwijderen van de folie. Werknemer is naar hem toegelopen. De collega bleef steeds aan de andere zijde van de display en ging door met het folie verwijderen. Werknemer is geïrriteerd geraakt en heeft met een stanleymes gegooid. De collega is teruggegaan naar zijn werkplek. Gedurende de dag hebben werknemer en zijn collega tijdens hun werk nog enkele keren contact gehad. Aan het eind van de middag is werknemer mondeling het ontslag op staande voet gegeven.

De kantonrechter is van oordeel dat de collega onnodig voor een vervelende situatie heeft gezorgd. Niet gesteld en gebleken is waarom de folie er meteen af moest. Ook is niet gesteld en gebleken waarom het nodig was dat de collega – een administratieve kracht – zelf de folie ging verwijderen, en daarmee door moest gaan. Arbeidsrechtelijk gesproken: heeft werknemer een terechte opdracht geweigerd, of heeft werknemer tegen de collega gezegd dat hij zijn werk op zijn eigen wijze wil organiseren? De oorzaak van de ontstane irritatie is een omstandigheid die de kantonrechter meeneemt in het voordeel van werknemer.

De kantonrechter vervolgt dat in het algemeen door magazijnmedewerkers op een andere wijze met irritaties wordt omgegaan dan door werknemers in de hogere rangen. Dat is iets wat een werkgever voor lief moet nemen. De kantonrechter oordeelt dat werknemer weliswaar een grens heeft overschreden, maar dat hij daarmee niet zo ver over de grens is gegaan dat een ontslag op staande voet terecht is. Andere, minder ingrijpende, maatregelen hadden werknemer voldoende duidelijk kunnen maken dat hij te ver was gegaan.

De kantonrechter stelt vervolgens vast dat gegooid is met een voorwerp waarvan niet is gesteld of gebleken welk gevaar op letsel dat met zich heeft gebracht. Het klinkt ernstig als wordt gezegd: er is gegooid met een stanleymes. Dat komt door het woorddeel 'mes'. Dat is gegooid met een uitgeschoven stanleymes is als zodanig niet komen vast te staan en ook niet als de dringende reden gegeven. Niet gesteld of gebleken is dus op welke wijze het voorwerp letsel zou hebben kunnen veroorzaken, bijvoorbeeld door gewicht of vorm. Daarmee is onvoldoende aangetoond dat er in objectieve zin sprake is van de door werkgever gegeven dringende reden voor ontslag.

De kantonrechter laat in het midden of werknemer gericht heeft gegooid of niet. Gelet op de omschrijving van het gebeuren ter zitting, concludeert de rechter tot slot dat het stanleymes niet zo rakelings (Van Dale: 'op zeer geringe afstand') langs de collega is gevlogen als werkgever wil doen geloven.

Conclusie

De slotsom is dat het ontslag op staande voet door de kantonrechter wordt vernietigd.

Vindplaats: **ECLI:NL:RBNNE:2015:4807**