

# Uitbarsting werknemer onvoldoende voor ontslag op staande voet

**Een werknemer heeft een moeilijke tijd in de privésfeer, wat resulteert in een woede-uitbarsting op zijn werk. De werkgever ontslaat hem op staande voet; ten onrechte, zo blijkt.**

*Carolyn Vethanayagam*

Het zware middel van ontslag op staande voet mag niet te snel worden ingezet. Toch zijn er werkgevers die lichtvaardig gebruikmaken van deze zware sanctie. Consequentie: ongeldig ontslag en een schadevergoeding voor de werknemer.

Dit blijkt ook uit een recente uitspraak van de Rechtbank Limburg van 27 juli 2017. Wat was de situatie? Een 35-jarige werknemer was zeventien jaar in dienst bij zijn werkgever.

Sinds zijn echtscheiding in 2015 is de werknemer met zijn ex-vrouw in een langslappende juridische strijd verwickeld om zijn kinderen, die hij al zeven maanden niet had gezien. De werknemer woonde noodgedwongen bij zijn ouders, en zijn vader was ernstig ziek.

Twee dagen voor het ontslag vernam de werknemer dat zijn ex-vrouw loonbeslag had laten leggen onder zijn werkgever. Een dag voor het ontslag was de auto van de werknemer kapotgegaan, waardoor hij op die bewuste maandagochtend lopend, te laat en in een slechte gemoedstoestand op het werk verscheen. De werknemer is die dag vervolgens op staande voet ontslagen, omdat hij zich schuldig zou hebben gemaakt aan bedreiging van 'de heer A' en werkweigering.

## Persoonlijke situatie

Hoewel het onduidelijk was wat er over en weer is gezegd, staat wel vast dat de werknemer - nadat hij door de heer A werd aangesproken op zijn gedrag - in woede is ontstoken en zich verbaal agressief had uitgelaten over zijn ex-schoonfamilie en daarbij met gebalde vuisten heeft gestaan. De heer A en andere collega's hebben zich bedreigd gevoeld. De werknemer heeft ontkend dat het een en ander gericht was tegen de heer A en/of zijn overige collega's en aangegeven dat hij de uitingen uit pure frustratie had gedaan. Hij heeft daar ook per e-mail zijn excuses voor aangeboden.

De Rechtbank is van oordeel dat deze omstandigheden onvoldoende grond opleveren voor ontslag op staande voet van de werknemer. Hoewel het gedrag van de werknemer niet acceptabel is, neemt dit volgens de Rechtbank niet weg dat de werkgever op de hoogte was van de persoonlijke situatie van de werknemer, zodat de werkgever had moeten kiezen voor een minder zware sanctie.

Zo had de werkgever de werknemer naar huis kunnen sturen (op non-actief stellen) om tot rust te komen en hem eventueel kunnen laten oproepen door een bedrijfsarts, aangezien de uitbarsting van de werknemer wijst op een overspannen werknemer die de weg volledig kwijt was. Een ontslag op staande voet, met alle financiële en persoonlijke gevolgen van dien, doet geen recht aan deze situatie en is volgens de Rechtbank niet rechtsgeldig.

## Schadevergoeding

De werkgever moet op de blaren zitten voor zijn onhandige keuze; vanwege het ongeldige ontslag op staande voet moet hij namelijk aan de werknemer een billijke vergoeding en een gefixeerde vergoeding betalen van ruim dertienduizend euro. Ook moest de werkgever de werknemer een transitievergoeding betalen van ongeveer veertienduizend euro.

Het is dus niet raadzaam om het ontslag op staande voet te snel in te zetten. Sterker nog, uit rechtspraak blijkt dat een groot deel van de ontslag op staande voet-zaken geen stand houden in de rechtbank. Bij ontslag op staande voet geldt dan ook het spreekwoordelijk gezegde: 'Bezint eer ge begint.'

- [Uitspraak Rechtbank Limburg](#)

**Deel dit artikel**



## GERELATEERD

---



ARBEIDSRECHT | *vandaag*

### **Xella-arrest: beëindigen van slapende dienstverbanden**

Een slapend dienstverband ontstaat als de werknemer gedurende 104 weken arbeidsongeschikt is geweest en daarna arbeidsongeschikt blijft, maar het dienstverband niet... →

---

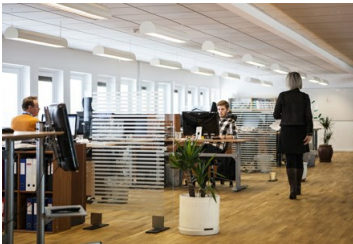


ARBEIDSRECHT | *09 december 2022*

### **De rol van vakbonden: nu en in de toekomst**

Over de werkzaamheden van vakbonden bestaan twee verschillende visies. De logic of influence en de logic of membership. Welke van die twee geniet de voorkeur? →

---



NIEUWS | *23 november 2022*

### **Vakbond: overheid moet meer controleren op veilige werkvloer**

De overheid moet zorg dragen voor een veilige werkvloer door meer te controleren en ook boetes uit te delen. →

---



ARBEIDSRECHT | *31 oktober 2022*

### **Zorgplicht werkgever adviseren Regeling Vervroegde Uittreding**

Werkgevers kunnen persoonlijke afspraken maken met de werknemers over het eerder uit dienst treden dan de pensioengerechtigde leeftijd. Maar wat als de werkgever... →

---



NIEUWS | *19 oktober 2022*

### **Deliveroo compenseert bezorgers bij vertrek uit Nederland**

Maaltijdbezorger Deliveroo vertrekt eind volgende maand uit Nederland. Het bedrijf had al eerder aangegeven de Nederlandse markt te willen verlaten. Niet alleen... →

---