

## Handgemeen tijdens vlucht leidt niet tot ontslag

Een eenmalig incident waarbij een werknemer als eerste fysiek geweld gebruikte, is geen reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dit te meer omdat de werknemer (A) altijd goed heeft gefunctioneerd, spijt heeft betuigd en het gedrag van hem onder de gegeven omstandigheden niet als buitensporig is te bestempelen.

Marijke Oosterom



**A** raakte na een vlekkeloos dienstverband van ruim 15 jaar betrokken bij een handgemeen tijdens een zakelijke vlucht van Houston naar Amsterdam. A is 38 jaar oud en werkt als elektriciën aan boord van een schip. Tijdens de vlucht ontstond een woordenwisseling tussen A en een andere werknemer (B), waarbij B zich onder invloed van alcohol agressief tegenover A uitliet, uitmondend in de opmerking dat hij (B dus) A 'op zijn bek zou slaan'.

A werd hierdoor zo uitgedaagd dat hij B van achteren beet pakte en zei dat als er gevochten moest worden, zij daarvoor maar een afspraak moesten maken. Hierna heeft hij B losgelaten en is weer gaan zitten in de hoop dat B zou zijn bedaar. Dit bleek niet het geval. B heeft vervolgens de keel van A enkele minuten dichtgeknepen en A tweemaal met zijn vuist in het gezicht geslagen. Een stewardess kwam uiteindelijk tussen beide en heeft B een andere plaats in het vliegtuig toegewezen. Bis nog enige tijd blijven schelden en tieren en viel ook andere passagiers lastig.

### Haantjesgedrag

Eenmaal geland hebben beiden werknemers een verklaring afgelegd bij de marechaussee. Beiden werknemers deden het af als 'haantjesgedrag' en wensten geen aanklacht in te dienen. Op basis van deze en latere verklaringen van onder andere de medepassagiers heeft de werkgever A op non actief gezet en ontslag aangezegd. A zou de aanzetter van het handgemeen zijn geweest door als eerste fysiek geweld te gebruiken en zou daarmee de 'schuldige' zijn.

Ook zou A een ernstige inbreuk hebben gemaakt op de gedragscode en kernwaarde van de werkgever en hierdoor de reputatie van de werkgever hebben geschonden, aldus de werkgever. B kwam er vanaf met een officiële waarschuwing ondanks het feit dat hij een leidinggevende was, onder invloed van alcohol verkeerde, A twee keer in het gezicht had geslagen en andere passagiers had lastiggevallen.

### Wedertewerkstelling

A kon zich niet vinden in de op non activiteit

en vorderde in kort geding wedertewerkstelling. Op de dag van het kort geding diende de werkgever een ontbindingsverzoek in. De voorzieningenrechter wees de vordering van A toe onder andere omdat op grond van het enkele feit dat A is begonnen met het fysieke contact niet geoordeeld kan worden dat hij het handgemeen heeft uitgelokt, laat staan dat zijn gedrag een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Ook was er geen sprake van verstarde verhoudingen. Daarnaast acht de kantonrechter het onwaarschijnlijk dat de kantonrechter die over de ontbinding zou moeten oordelen het ingediende ontbindingsverzoek zal toewijzen.

In de ontbindingszaak is de kantonrechter van oordeel dat de reactie van A, na uitdaging aan de zijde van B, weliswaar beter achterwege had kunnen blijven en dat A ook een verwijt valt te maken door de ruzie met B te laten escaleren door hem hardhandig beet te pakken, maar dat het gedrag van A onder de gegeven omstandigheden niet zodanig buitensporig is te noemen dat dit een dringende reden oplevert. Ook kan aan dit voorval niet de conclusie worden verbonden dat de arbeidsrelatie verstoord is geraakt. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van de werkgever dan ook af. ◀◀

*Marijke Oosterom is werkzaam bij Van Diepen Van der Kroef Advocaten, vestiging Den Haag. m.oosterom@vandiepen.com*

*Deze uitspraak is (nog) niet gepubliceerd.*