

ECLI:NL:RBROT:2020:9804

Instantie Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak 29-10-2020

Datum publicatie 03-11-2020

Zaaknummer 8716263

Rechtsgebieden Arbeidsrecht

Bijzondere kenmerken Beschikking

Inhoudsindicatie

Ontslag op staande voet van bistromedewerker Ikea na een vechtpartij met een collega houdt stand. Niet gebleken dat werknemster heeft geprobeerd de vechtpartij te vermijden of zich daaraan te onttrekken.

Vindplaatsen Rechtspraak.nl
AR-Updates.nl 2020-1332

Uitspraak

RECHTBANK ROTTERDAM

zaaknummer: 8716263 / VZ VERZ 20-16424 en 8721189 / VZ VERZ 20-16583

uitspraak: 29 oktober 2020

beschikking van de kantonrechter, zitting houdende te Rotterdam,

in de zaak van

[verzoekster] ,

wonende [woonplaats verzoekster] ,

verzoekster,

verweerster in het voorwaardelijk tegenverzoek,

gemachtigde: mr. O. Albayrak te Den Haag,

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

Ikea B.V.,

gevestigd te Amsterdam,
verweerster,
verzoekster in het voorwaardelijk tegenverzoek,
gemachtigde: mr. E.C. Brussee te Utrecht.

Partijen worden hierna [verzoekster] en Ikea genoemd.

1. Het verloop van de procedure:

1.1. Van de volgende processtukken is kennisgenomen:

- het verzoekschrift tot vernietiging van het ontslag op staande voet ex artikel 7:681 BW tevens houdende incidentele vordering ex 223 Rv, met producties, ter griffie ontvangen op 21 augustus 2020;
- het verzoekschrift ex artikel 7:681 BW tevens zelfstandig verzoek ex artikel 7:671b lid 1 sub a BW, met producties;
- de bij gelegenheid van de mondelinge behandeling overgelegde pleitnotities aan de zijde van [verzoekster] en Ikea;
- de bij gelegenheid van de mondelinge behandeling door Ikea overgelegde producties.

1.2. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 8 oktober 2020. [verzoekster] is in persoon verschenen, bijgestaan door haar voornoemde gemachtigde. Namens Ikea is verschenen mevrouw [naam 1] (medewerker HR) en de voornoemde gemachtigde. Partijen hebben ieder hun standpunt (nader) toegelicht. Van hetgeen ter zitting is besproken is aantekening gehouden door de griffier.

1.3. De kantonrechter heeft de uitspraak van deze beslissing bepaald op heden.

2. De feiten

2.1. [verzoekster] , geboren op 15 december 1996, is op 1 juli 2019, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die eindigde op 31 januari 2020, in dienst getreden bij Ikea, vestiging Barendrecht, in de functie van Ikea Food co-worker. Partijen zijn aansluitend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2020. Partijen zijn op 30 mei 2020 overeengekomen dat het dienstverband van [verzoekster] met ingang van 1 juli 2020 zou worden voortgezet voor onbepaalde tijd. Het (basis)salaris van [verzoekster] bedroeg laatstelijk € 566,28 bruto per maand, voor 12 uur per week, exclusief 8% vakantiebijslag en overige emolumenten.

2.2. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen zijn de Ikea cao en de Ikea Group Code of Conduct (hierna: Code of Conduct) van toepassing. In de Code of Conduct zijn de geldende regels en procedures, onder meer ten aanzien van omgangsnormen, beschreven. In de Code of Conduct is onder meer bepaald:

"Lastigvallen en intimidatie tolereren we niet

Alle medewerker van de IKEA Group hebben recht op een werkomgeving waar geen ongewenst gedrag vertoond wordt. Daaronder valt ook, maar is niet alleen beperkt tot, intimidatie, discriminatie of misbruik, seksueel, raciaal of in welke vorm dan ook, als mede gebruik van fysiek geweld of daarmee dreigen.

De IKEA Group tolereert geen verbaal of fysiek gedrag waarbij een persoon onheus wordt bejegend of vernederd."

(...)

Wat zijn de gevolgen van overtredingen?

(...)

Als je verdacht wordt van het scheden van de Code of Conduct kan er een intern onderzoek naar je gestart worden. Dat kan leiden tot disciplinaire maatregelen en zelfs tot het beëindigen van je dienstverband. (...)

- 2.3. Op donderdagavond 18 juni 2020 was [verzoekster] werkzaam bij de bistro van Ikea Barendrecht, net als [naam 2] , een andere werknemer van Ikea (hierna: [naam 2]). Tijdens de werkzaamheden heeft een woordenwisseling plaatsgevonden tussen [verzoekster] en [naam 2] . De woordenwisseling is geëindigd in een handgemeen tussen beiden.
- 2.4. Van het incident zijn twee andere werknemers van Ikea, [naam 3] en [naam 4] , getuige geweest.
- 2.5. Op vrijdagmorgen 19 juni 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [verzoekster] , mevrouw [naam 5] (leidinggevende van [verzoekster]) en mevrouw [naam 1] (medewerker HR). Tijdens dit gesprek heeft [verzoekster] uitleg gegeven over wat er de voorgaande avond was voorgevallen. Aan [verzoekster] is daarbij door [naam 1] en [naam 5] meegedeeld dat zij op non-actief wordt gezet, zodat zij de gebeurtenis kunnen onderzoeken en een uitspraak kunnen doen over de consequentie hiervan.
- 2.6. Op vrijdag 19 juni 2020 heeft [naam 1] per e-mail een verslag van het gesprek van die morgen aan [verzoekster] toegezonden, vergezeld van een formele bevestiging van het feit dat zij op non-actief is gesteld. In haar e-mail vermeldt [naam 1] , voor zover van belang:

Graag wil ik je verzoeken dit gespreksverslag door te lezen en voor akkoord een e-mail naar mij te sturen door deze email te beantwoorden. (...) Mocht je er niet mee akkoord zijn, dan verneem ik graag van jou welke aanpassingen er gedaan moeten worden."

- 2.7. In het bijgesloten gespreksverslag is, voor zover van belang, de volgende verklaring van [verzoekster] opgenomen:

" [naam 2] heeft op een gegeven moment aangegeven dat ze bepaalde dingen wist over [naam 6] en dat ik maar beter mijn mond moest houden. Tegelijkertijd nam [naam 2] een vijandige houding aan door heel dicht met haar gezicht bij mijn gezicht te komen met haar borst vooruit, waarom ik uit een schrikreactie [naam 2] naar achteren heb geduwd. Toen is het gevecht begonnen.

Een andere collega [naam 3] , is tussen ons in gekomen."

- 2.8. Op zaterdag 20 juni 2020 heeft [verzoekster] op deze e-mail gereageerd en, voor zover van belang, vermeld:

"Ik wil nog wat toevoegen aan het verhaal wat jij hebt geschreven. Er schieten me dingen te binnen waar ik niet aan dacht tijdens het gesprek. (...) Toen ik merkte dat zij mij niet begreep reageerde ik geïrriteerd terug en zei ik ' Weet je wat [naam 2] , klaar, je hoeft niet meer tegen mij te praten. Ik praat ook niet meer tegen jou. Blijf uit mijn buurt en ik hoef je ook niet meer te zien.

Nadat ik dit zei stond zij voor mij neus met een agressieve houding. Ik schrok ervan en duwde haar weg. Dit zorgde ervoor dat er een gevecht begon. (...)

Dit zijn een aantal details die ik heel belangrijk vind. Ik vind het belangrijk dat deze ook in het dossier staan verwerkt. Het kan dat ik sommige dingen heb herhaald, sorry daarvoor. Voor de rest klopt alles wat er in staat."

2.9. [naam 2] heeft op 19 juni 2020 eveneens een verklaring afgelegd aan [naam 5] en [naam 1] . Ook van deze verklaring is een verslag opgesteld, waarin voor zover van belang, het volgende is vermeld:

"Ook heb ik bepaalde dingen gezegd waar ik spijt van heb en ik heb tevens ook scheldwoorden gebruikt. Daarna gooide [verzoekster] water over mij heen dat in de emmer zat waarmee ze het putje/vloer schoon maakte. Meteen daarna heeft zij mij met haar platte hand in mijn gezicht geslagen en daarna heeft ze de bezemsteel van de trekker in mijn oog geduwd waardoor mijn bril afviel. Echter dit kan ook andersom gebeurd zijn, dus eerst de bezemsteel en daarna de klap met haar platte hand in mijn gezicht. Ik weet niet meer precies de volgorde, maar ik weet wel dat zij met het fysieke contact is begonnen door water in mijn gezicht te gooien.

Toen werd het zwart voor mijn ogen en heb ik haar ook geslagen. Waar weet ik ook niet meer, maar we hebben elkaar wel meerdere keren fysiek aangeraakt.

[naam 3] heeft geprobeerd om er tussen te komen door meerdere malen "Stop" te roepen, maar dit hielp niet. Daarna is [naam 3] weggelopen en kwam [naam 4] tussen ons gesprongen waardoor het gevecht is gestopt."

2.10. [naam 3] heeft op 19 juni 2020 eveneens een verklaring afgelegd, waarin zij onder meer verklaard:

"After this [naam 2] stood up (...) and she came close to [verzoekster] . [verzoekster] started the physical fight. I came between them to stop the fight (...) I noticed that [naam 2] had a blue eye."

2.11. Tenslotte heeft ook [naam 4] op 22 juni 2020 een verklaring afgelegd:

"Waarop [verzoekster] met stemverheffing zei "Ik vind het niet prettig om over mijn zus te praten. Ik heb er niets mee te maken dus houd erover op." [naam 2] reageerde hierop met: "Stop en schreeuw niet zo" ondertussen liep [naam 2] naar [verzoekster] toe met een houding die niet vriendelijk was en kwam ze dichtbij [verzoekster] staan.

Hierop heeft [verzoekster] gereageerd door [naam 2] een duw te geven. Toen is het gevecht begonnen. Tijdens dit gevecht is er alleen gebruik gemaakt van handen en hebben ze elkaar over en weer geslagen.

Eerst hebben [naam 3] en ik het gevecht geprobeerd te stoppen, maar dit mocht niet baten. [naam 3] is toen hulp gaan halen door [naam 5] te bellen. Ondertussen ben ik tussen [verzoekster] en [naam 2] in gaan staan om het gevecht te stoppen. Dit hielp."

2.12. Bij brief van 23 juni 2020 heeft Ikea [verzoekster] op staande voet ontslagen. In de bevestigingsbrief van dit ontslag op staande voet is, onder meer, het volgende vermeld:

"Gezien jouw verklaring, de getuigenverklaringen en de verklaring van [naam 2] , staat voor ons vast dat sprake is geweest van een woordenwisseling en/of je dreigend gedrag hebt vertoond. Daarnaast heb je geweld gebruikt tegen een collega. Dat is voor ons volstrekt onacceptabel. Verder vinden wij jouw verklaring, dat jouw reactie (het geven van een duw waardoor c.q. waarna 'het gevecht begon') een reflex was naar aanleiding van een agressieve houding van [naam 2] , geenszins een rechtvaardiging voor jouw gedrag. Ongeacht de aanleiding de aanleiding of jouw beweegredenen, is het te allen tijde ontoelaatbaar om je op deze wijze te gedragen. Het is niet voor niets dat in de geldende regels is opgenomen dat iedereen zich binnen IKEA integer en respectvol dient te gedragen. Daarnaast is het mogelijk dat klanten die bij de kassa's stonden in de winkel de woordenwisseling en/of het (fysieke) incident hebben kunnen horen. Door jouw handelwijze hebben wij geen vertrouwen meer in een vruchtbare samenwerking.

De bovenomschreven handelingen vormen ieder voor zich, maar in ieder geval gezamenlijk genomen, voldoende reden om over te zijn gegaan tot de onmiddellijke beëindiging van je arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden. Dit betekent dat jouw dienstverband op 23 juni 2020 is geëindigd."

3. Het geschil

3.1. [verzoekster] verzoekt - verkort weergegeven - bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

in het incident, bij wijze van voorlopige voorziening ex artikel 223 Rv, Ikea voor de duur van de procedure te veroordelen:

- a. aan [verzoekster] te voldoen het netto salaris ad € 1.059,08 per maand (+ emolumenten, waaronder vakantietoeslag) vanaf 23 juni 2020 tot de dag dat de dienstbetrekking rechtsgeldig geëindigd zal zijn;
- b. aan [verzoekster] te verstrekken de salarisspecificaties vanaf 23 juni 2020, waarin de betaling van sub a zijn verwerkt, op straffe van een dwangsom van € 100,- per dag (met een maximum van € 10.000,-);
- c. aan [verzoekster] te betalen de wettelijke verhoging van 50% over het aan loon ex artikel 7:625 BW;
- d. tot betaling van de buitengerechterlijke incassokosten;
- e. vermeerderd met de wettelijke rente over de onder a, b, c en d.

in de hoofdzaak:

primair:

- a. het ontslag op staande voet van 23 juni 2020 te vernietigen;
- b. Ikea te veroordelen om binnen 2 dagen na het wijzen van de beschikking [verzoekster] toe te laten tot de werkvloer teneinde de gebruikelijke werkzaamheden te verrichten op straffe van een dwangsom van € 500,-, vermeerderd met de wettelijke rente;

subsidiair:

Ikea te veroordelen:

- a. tot betaling van een billijke vergoeding conform artikel 7:681 BW ter hoogte van € 10.000,- bruto;
- b. tot betaling een bedrag ad € 1.059,08 (netto) conform artikel 7:677 lid 2 e.v. BW, zijnde een bedrag gelijk aan het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren/van rechtswege zou zijn geëindigd ;
- c. aan [verzoekster] schriftelijke en deugdelijke netto/bruto specificaties te verstrekken, waarin de bedragen en betalingen van sub a en b zijn verwerkt, op straffe van een dwangsom ter hoogte van € 100,- per dag (met een maximum van € 10.000,-);
- d. tot betaling van de buitengerechterlijke incassokosten;
- e. tot betaling van de wettelijke rente over de onder a, b, c, d en e genoemde bedragen;

primair en subsidiair:

en voor zover de voorlopige voorziening als verzocht bij incident geen doorgang kan vinden, Ikea te veroordelen tot:

- a. doorbetaling van het verschuldigd salaris ad € 1.059,08 (netto) per maand (+ emolumenten, waaronder vakantietoeslag), vanaf 23 juni 2020 tot de dag dat de dienstbetrekking rechtsgeldig geëindigd zal zijn;
- b. verstrekking van de salarisspecificaties vanaf 23 juni 2020 waarin de betalingen van sub a zijn verwerkt, op straffe van een dwangsom ter hoogte van € 100,- per dag (met een maximum van € 10.000,-);
- c. betaling van de wettelijke verhoging van 50% over het aan [verzoekster] toekomende loon ex artikel 7:625 BW, de buitengerechterlijke kosten en de wettelijke rente.

in het incident en de hoofdzaak:

Ikea te veroordelen in de proceskosten (vermeerderd met de wettelijke rente).

- 3.2. Aan haar verzoek heeft [verzoekster] (samengevat) het volgende ten grondslag gelegd. Er staat niet onomstotelijk vast wie begonnen is met het slaan van de ander. Ikea heeft in dat opzicht onvoldoende onderzoek verricht. Dit is van belang. [naam 2] heeft [verzoekster] na de duw, die op zichzelf niet is aan te merken als dringende reden, namelijk op haar hoofd geslagen en haar haren vastgehouden. Uit zelfverdediging heeft [verzoekster] teruggeslagen. [verzoekster] heeft dan ook gehandeld uit noodweer, zodat haar niets verweten kan worden. Ikea heeft onvoldoende bewijs geleverd dat [verzoekster] niet uit zelfverdediging heeft gehandeld. Derhalve is geen sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.
- 3.3. Ikea heeft gemotiveerd verweer gevoerd tegen het door [verzoekster] verzochte en heeft geconcludeerd tot afwijzing daarvan, met veroordeling van [verzoekster] , bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren beschikking, in de kosten van de procedure alsook in de nakosten. Samengevat betoogt zij dat het ontslag op staande voet stand houdt, dat sprake is geweest van de door haar aan het ontslag ten grondslag gelegde dringende reden en dat -om die reden- geen plaats is voor enige vergoeding. Ter onderbouwing van haar verweer heeft Ikea er met name op gewezen dat uit niets blijkt dat [verzoekster] getracht heeft het handgemeen uit de weg te gaan of te beëindigen. Dat [verzoekster] ervoor heeft gekozen om geweld te gebruiken is voor Ikea onacceptabel. Dat is niet anders nu ook het gedrag van [naam 2] onwenselijk is geweest.
- 3.4. In het voorwaardelijk tegenverzoek heeft Ikea voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 sub a BW jo. (primair) artikel 7:669 lid 3 sub e BW (verwijtbaar handelen of nalaten) dan wel (subsidiar) artikel 7:669 lid 3 sub g BW (verstoorde arbeidsverhouding). Volgens Ikea is hier sprake van een redelijke grond primair gelegen in het verwijtbaar handelen van [verzoekster] , subsidiar omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.
- 3.5. [verzoekster] heeft zich verzet tegen toewijzing van het voorwaardelijk tegenverzoek. Voor zover daaraan wordt toegekomen, zal worden ingegaan op hetgeen partijen ter zake naar voren hebben gebracht.
- 3.6. Hetgeen partijen verder nog hebben aangevoerd, wordt, voor zover van belang voor de uitkomst van de procedure, hierna bij de beoordeling behandeld.

4. De beoordeling

in het incident:

- 4.1. Nu de kantonrechter in het hiernavolgende reeds zal beslissen over het geschil in de hoofdzaak heeft [verzoekster] geen belang meer de door haar verzochte incidentele vordering. Deze zal derhalve worden afgewezen. [verzoekster] wordt veroordeeld in de proceskosten aan de zijde van Ikea, welke kosten worden begroot op nihil.

in de hoofdzaak:

- 4.2. Het gaat in deze zaak om de vraag of het aan [verzoekster] gegeven ontslag op staande voet moet worden vernietigd en voorts (in het geval daaraan wordt toegekomen) in het voorwaardelijk tegenverzoek om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden, op de door Ikea aangevoerde gronden.
- 4.3. [verzoekster] heeft het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet tijdig ingediend, omdat dit is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst door

Ikea is beëindigd (artikel 7:686a lid 4 sub a BW). [verzoekster] is dan ook ontvankelijk in haar hiertoe strekkende verzoek.

- 4.4. Tussen partijen is in geschil of het op 23 juni 2020 door Ikea aan [verzoekster] gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Ter mondelinge behandeling heeft [verzoekster] zich op het standpunt gesteld dat zij niet berust in het ontslag op staande voet, zodat het door haar als 'subsidiar' aangeduide verzoek geen behandeling behoeft. De kantonrechter oordeelt over de primaire vordering van [verzoekster] als volgt.
- 4.5. Op basis van artikel 7:677 lid 1 BW is ieder van partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van de reden aan de wederpartij.
- 4.6. Niet ter discussie staat dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, onder onverwijld mededeling van de reden.
- 4.7. Ingevolge artikel 7:678 lid 1 BW worden voor de werkgever als dringende redenen beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voor de beoordeling van de vraag of er sprake is van een dringende reden die een beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt, dienen alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking te worden genomen, zoals de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, de aard van de dienstbetrekking, de duur ervan en de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking heeft vervuld, alsook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die het ontslag op staande voet voor hem zouden hebben.
- 4.8. Als grond voor het ontslag op staande voet heeft Ikea kort gezegd aangevoerd dat [verzoekster] geweld heeft gebruikt jegens haar collega [naam 2]. Zoals hiervoor onder 2.6 t/m 2.11 weergegeven hebben zowel [verzoekster] als [naam 2] en de 2 aanwezige collega's [naam 3] en [naam 4] tegenover Ikea verklaringen afgelegd over wat zich op 18 juni 2020 heeft afgespeeld. Hoewel deze verklaringen op onderdelen van elkaar verschillen en [naam 2] duidelijk een andere lezing geeft van de gang van zaken, kan in elk geval het navolgende worden vastgesteld.
[verzoekster] en [naam 2] hebben op 18 juni 2020 een woordenwisseling gehad, die dermate fel was dat dit de aandacht van de collega's [naam 3] en [naam 4] heeft getrokken. Op enig moment is [naam 2] vlak voor [verzoekster] gaan staan. Eveneens is duidelijk dat het eerste fysieke contact geïnitieerd is door [verzoekster], zij heeft namelijk een duw gegeven aan [naam 2], zo verklaart zij ook zelf. Hierna is een vechtpartij ontstaan tussen beide dames. Deze vechtpartij was zodanig dat deze pas teneinde kwam toen de collega's [naam 3] en [naam 4] fysiek tussenbeide kwamen. Voorts staat als onweersproken vast dat [naam 2] bij de vechtpartij een blauw oog, blauwe plekken, sneeën en krassen heeft opgelopen.
- 4.9. De kantonrechter stelt voorop dat geweld tussen collega's onacceptabel gedrag is op de werkvloer. Niet voor niets heeft de wetgever in artikel 7:678 lid 2 sub e BW expliciet bepaald dat een dringende reden onder andere aanwezig geacht kan worden wanneer de werknemer zijn medewerkers mishandelt. Ook in de Code of Conduct heeft Ikea benadrukt dat zij van haar werknemers verlangt dat zij op respectvolle wijze met elkaar omgaan. Ter mondelinge behandeling heeft Ikea nader toegelicht dat het optreden tegen geweld op de werkvloer voor haar essentieel is en dat ook [naam 2] daarom naar aanleiding van het geweldsincident op staande voet ontslagen is. In beginsel vormt het uitoefenen van geweld door [verzoekster] dan ook een dringende reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
- 4.10. [verzoekster] heeft zich op het standpunt gesteld dat haar niets te verwijten valt, omdat zij uit zelfverdediging heeft gehandeld. De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende is onderbouwd dat

hiervan sprake is geweest. Gesteld noch gebleken is immers dat [verzoekster] tijdens de hevige woordenwisseling afstand heeft genomen van de escalerende situatie, bijvoorbeeld door een leidinggevende in te schakelen. Sterker nog, het is [verzoekster] geweest die door [naam 2] een duw te geven het eerste fysieke contact initieerde. Geen van de verklaringen geeft een indicatie dat [verzoekster] op dat moment in een zodanige positie was dat hier geen andere uitweg was dan het geven van die duw. Echter, zelfs als dit wel het geval was geweest had [verzoekster] zich vervolgens dienen te distantiëren in plaats van in een vechtpartij verwickeld te raken waarbij zij zich - gegeven de verwondingen van [naam 2] - bepaald niet onbetuigd heeft gelaten. Ongeacht het antwoord op de vraag wie de eerste klap heeft uitgedeeld, oordeelt de kantonrechter dat uit het voorgaande al voldoende blijkt dat geen sprake was van zelfverdediging aan de zijde van [verzoekster] . Ook uit de omstandigheid dat de twee vechtende werknemers pas na tussenkomst van de twee voornoemde collega's uit elkaar konden worden gehaald, geeft er blijk van geeft dat [verzoekster] niet slechts zichzelf heeft verweerd maar actief deelnam aan de vechtpartij.

- 4.11. In haar verklaringen afgelegd tegenover Ikea heeft [verzoekster] er op geen enkele wijze blijk van gegeven dat zij heeft getracht zich aan de vechtpartij te onttrekken of dat zij deze heeft willen vermijden, ook niet nadat zij in de gelegenheid was om een dag later haar verklaring aan te vullen of te wijzigen. Pas in deze procedure heeft [verzoekster] zich voor het eerst op dit standpunt gesteld dat sprake was van zelfverdediging en aangevoerd dat Ikea moet bewijzen dat geen sprake was van zelfverdediging. Dit is, mede in het licht van het voorgaande, een onhoudbaar standpunt. Weliswaar rust op Ikea als werkgever de verplichting om deugdelijk onderzoek te doen naar de feiten die haar zouden nopen tot het ontslag op staande voet, in dit geval dus naar het ontstaan en verloop van de vechtpartij. Ikea heeft in voldoende mate aan deze plicht voldaan door met alle betrokkenen te spreken, gespreksverslagen op te stellen en deze gespreksverslagen ter verificatie en aanvulling aan de betrokkenen voor te leggen. In de gesprekken is Ikea, blijkens de verslagen daarvan, expliciet ingegaan op het ontstaan van de vechtpartij. Ikea kon uit dit onderzoek met voldoende zekerheid afleiden dat [verzoekster] het gevecht had kunnen vermijden of zich daaraan had kunnen onttrekken.
- 4.12. De persoonlijke omstandigheden van [verzoekster] staan niet in de weg aan het aannemen van een dringende reden voor ontslag. [verzoekster] was nog geen jaar in dienst bij Ikea en dit dienstverband betrof een beperkt aantal uur per week (twaalf). Ook de jonge leeftijd van [verzoekster] en de voldoende alternatieve mogelijkheden op de arbeidsmarkt bieden geen contra-indicatie voor het aannemen van een dringende reden.
- 4.13. Op grond van het voorgaande oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De verzoeken van [verzoekster] zullen daarom worden afgewezen.
- 4.14. Gelet op het voorgaande komt de kantonrechter niet toe aan het voorwaardelijk tegenverzoek.
- 4.15. [verzoekster] wordt, als de in het ongelijk gestelde partij, veroordeeld in de kosten van de procedure, tot op heden aan de zijde van Ikea vastgesteld op € 721,- aan salaris voor de gemachtigde. De door Ikea verzochte veroordeling van [verzoekster] in de nakosten wordt eveneens toegewezen als hierna vermeld, nu de proceskostenveroordeling hiervoor reeds een executoriale titel geeft en de kantonrechter van oordeel is dat de nakosten zich reeds vooraf laten begroten.

5. De beslissing

De kantonrechter:

in het incident:

wijst het verzoek af;

veroordeelt [verzoekster] in de kosten van deze procedure, tot aan deze uitspraak aan de zijde van Ikea vastgesteld op nihil;

in het verzoek:

wijst het verzoek af;

veroordeelt [verzoekster] in de kosten van de procedure, tot aan deze uitspraak aan de zijde van Ikea vastgesteld op € 721,- aan salaris voor de gemachtigde, en indien [verzoekster] niet binnen veertien dagen na de datum van deze beschikking vrijwillig aan deze beschikking heeft voldaan, begroot op € 120,- aan nasalaris. Indien daarna betekening van de beschikking heeft plaatsgevonden, dient het bedrag aan nasalaris nog te worden verhoogd met de kosten van betekening;

verklaart deze beschikking, voor zover deze ziet op de proceskostenveroordeling, uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. E.I. Mentink en uitgesproken ter openbare terechtzitting.

33394