

RECHTSPRAAK

## werknemer/Van Acker B.V.

***Ontslag op staande voet. Bewijslast van ontslaggesprek rust op werkgever. Nadere beslissing wordt aangehouden. De arbeidsovereenkomst wordt wel voorwaardelijk ontbonden. De mogelijkheid tot hoger beroep betekent niet direct dat werkgever geen belang meer kan hebben bij voorwaardelijke ontbinding.***

Werknemer is op 21 augustus 1998 in dienst getreden bij Van Acker B.V. (hierna: Van Acker), laatstelijk in de functie van metaalbewerker. Bij brief van 22 september 2015 heeft Van Acker werknemer schriftelijk medegedeeld hem op staande voet te ontslaan. In voornoemde brief stelt Van Acker onder meer dat werknemer op 15 september 2015 en 16 september 2015 zonder toestemming niet op tijd op het werk is verschenen, zonder dat daarvoor een geldige reden bestond. Van Acker zou werknemer reeds vele malen te verstaan hebben gegeven dat diens ongeoorloofde afwezigheid ontoelaatbaar was en hij is hier eerder voor gewaarschuwd. Ook volgt uit voornoemde brief dat Van Acker op 17 september 2015 heeft geconstateerd dat werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden aan het blowen was, terwijl het binnen het bedrijf van Van Acker ten strengste verboden is drugs te gebruiken. Van Acker stelt dat voornoemde gedragingen een dringende reden opleveren voor ontslag op staande voet. In een persoonlijk gesprek op 17 september 2015 zou dit door Van Acker aan werknemer zijn medegedeeld en toegelicht. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en Van Acker onder meer te veroordelen tot doorbetaling van loon. Werknemer legt aan dit verzoek ten grondslag dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet en dat dit ontslag niet onverwijld is gegeven. Werknemer betwist dat sprake is geweest van een gesprek op 17 september 2015 waarin hij op staande voet is ontslagen. Tevens betwist hij dat hij op het werk heeft geblowd. Van Acker verweert zich tegen het verzoek, door aan te voeren dat werknemer niet-ontvankelijk is in zijn verzoek. Van Acker heeft werknemer op 17 september 2015 op staande voet ontslagen en daar het verzoekschrift tot vernietiging van het ontslag op staande voet op 20 november 2015 is ingediend, is de vervaltermijn verstreken. Daarnaast verzoekt Van Acker op haar beurt de arbeidsovereenkomst met werknemer voorwaardelijk te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW in verbinding met artikel 7:669 lid 3 primair onderdeel e en subsidiair onderdeel g BW. Indien de verzochte ontbinding wordt toegewezen, verzoekt werknemer om toekenning van een transitievergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als uitgangspunt dient te gelden dat in zaken die voortvloeien uit de Wet werk en zekerheid (WWZ) het bewijsrecht in beginsel van toepassing

is. Zo ook in deze zaak. Nu Van Acker zich (in het kader van de mogelijke niet-ontvankelijkheid van werknemer) beroept op het door haar gestelde feit dat op 17 september 2015 een gesprek met werknemer heeft plaatsgevonden waarin hij op staande voet is ontslagen en de werknemer een en ander gemotiveerd betwist, rust de bewijslast van deze stelling op Van Acker. Conform haar aanbod zal Van Acker tot dat bewijs worden toegelaten. In afwachting van die bewijslevering wordt de beslissing op het verzoek tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst aangehouden.

Met betrekking tot de door Van Acker verzochte voorwaardelijke ontbinding neemt de kantonrechter als uitgangspunt dat ook onder de WWZ hiertoe de mogelijkheid bestaat. De omstandigheid dat tegen een beschikking tot ontbinding op grond van artikel 7:671b lid 1 BW hoger beroep mogelijk is, betekent niet dat een werkgever geen belang meer kan hebben bij voorwaardelijke ontbinding. In hoger beroep kan een beschikking tot ontbinding immers worden bekrachtigd of kan de zaak worden beslecht door toekenning van een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:683 BW, in plaats van door herstel van de arbeidsovereenkomst. In dergelijke gevallen heeft de beschikking tot voorwaardelijke ontbinding, ondanks hoger beroep, het door de werkgever beoogde effect, te weten (zekerheid over de) beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Van Acker voert primair aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in verwijtbaar handelen van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Van Acker in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op. De kantonrechter is van oordeel dat Van Acker alles heeft gedaan wat van haar in de gegeven omstandigheden als goed werkgever verwacht mocht worden. De arbeidsovereenkomst wordt voorwaardelijk ontbonden met inachtneming van de van toepassing zijnde opzegtermijn. De gedragingen van werknemer, hoe laakbaar ook, rechtvaardigen echter naar het oordeel van de kantonrechter niet dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder dat aan hem een transitievergoeding toekomt. Van Acker zal daarom worden veroordeeld tot betaling daarvan.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 17-12-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2015:11458

**Zaaknummer:** 4621880 OA VERZ 15-212

**Rechters:** M.C. van Rijn

**Advocaten:** M.M.A. Appelman en A.C. Lagemaat

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW