

RECHTSPRAAK

Werknemer is terecht op staande voet ontslagen vanwege mishandeling directeur. Blote betwisting werknemer van deze mishandeling is onder de gegeven omstandigheden ongeloofwaardig.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2019 voor onbepaalde tijd in dienst van Healthy Food Solutions B.V. (hierna: HFS) in de functie van logistiek medewerker en – vanaf 1 september 2019 – field engineer en support. Op 20 november 2019 heeft zich 's middags in de bedrijfsloods van HFS een incident voorgedaan. Diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen. De ontslagbrief vermeldt onder meer het volgende. Nadat werknemer (na twee reeds gegeven officiële waarschuwingen) onder meer werd gewezen op het wederom niet uitvoeren van zijn taken en het niet opvolgen van richtlijnen van HFS, werd werknemer verbaal en fysiek dreigend en heeft hij de directeur, die hem aansprak, hard op zijn arm geslagen, waardoor de arm van de directeur naar achteren doorboog en overstrekt raakte. De directeur heeft op 23 november 2019 aangifte gedaan van mishandeling. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding en een vergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW. Werknemer betwist de door HFS gestelde mishandeling.

Oordeel

HFS heeft een ondertekende verklaring van de partner van de directeur in het geding gebracht, waarin zij bevestigt dat haar man 's middags hevig geschrokken en ontdaan aan haar vertelde dat een van zijn medewerkers agressief was geworden en hij daarop direct de politie heeft gebeld en aangifte heeft gedaan. Deze verklaring is naar aard en inhoud door werknemer onbetwist gelaten. Ook het letsel aan de onderarm/elleboog van de directeur, zoals vastgesteld door de huisarts en een diagnostisch centrum, is als zodanig onbetwist gelaten. Daarmee staat vast dat de directeur zonder letsel naar het bedrijfspand van HFS is vertrokken en dat hij aldaar het letsel heeft opgelopen. Tegenover de consistente verklaringen van de zijde van HFS aangaande de oorzaak van het letsel, staat slechts de blote betwisting daarvan door werknemer. Dat is onder de gegeven omstandigheden onvoldoende. Werknemer erkent dat hij op dat moment in de bedrijfsloods was en dat hij daar op dat tijdstip een gesprek had met de directeur. Ook erkent hij de woordenwisseling. Werknemer betwist uitsluitend het verbale en fysieke geweld. Wat werknemer ingang wil doen vinden, is derhalve dat de directeur op een andere wijze dan door de wijze zoals de directeur die gemotiveerd, specifiek en consistent stelt, het bewuste letsel heeft opgelopen. Daarvoor zou dan geen andere verklaring kunnen zijn dan dat de directeur zich dat letsel hetzij bewust zelf zou hebben aangedaan dan wel op andere wijze zou hebben opgelopen, om daar vervolgens valse verklaringen over af te leggen.

De kantonrechter acht dat scenario ongeloofwaardig, nu daar geen enkel aanknopingspunt voor is. Op grond van het voorgaande staat de dringende reden voor het ontslag op staande voet vast. De arbeidsovereenkomst is dan ook per 20 november 2019 rechtsgeldig geëindigd. Volgt afwijzing van de verzoeken van werknemer.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 31-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:776

Zaaknummer: 8218247 AZ VERZ 19-116

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: E.G.W. Hendriks en A.L. Stegeman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW