

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens agressief gedrag werknemer jegens werkgever. Werknemer betwist dat hij zijn werkgever heeft geslagen en verzoekt vernietiging ontslag op staande voet. Werkgever krijgt een bewijsopdracht.*Feiten*

Werknemer is per 1 november 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever voor 38 uur per week tegen een salaris van € 3.200 bruto per maand exclusief vakantiebijslag. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Metaal en Techniek van toepassing. Werkgever heeft werknemer bij brief van 13 juni 2023 op staande voet ontslagen. Aanleiding zou zijn het feit dat werknemer werkgever meerdere keren hard en tot bloedens toe in het gezicht heeft geslagen nadat werkgever hem had verzocht zijn telefoon in te leveren. Werknemer verzoekt bij wijze van voorlopige voorziening onder meer doorbetaling salaris, vakantietoelage en emolumenten, achterstallig loon en overwerktoelage alsook toelating tot zijn werkzaamheden. In de hoofdzaak verzoekt werknemer primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair betaling (achterstallig) salaris, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en ontheffing concurrentiebeding.

Oordeel

In de hoofdzaak komt de kantonrechter tot het oordeel dat er, gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer, nader bewijs nodig is. In dit geval ligt de bewijslast bij werkgever omdat hij zich beroept op een rechtsgevolg (het slaan van werkgever) dat heeft geleid tot het verlenen van ontslag op staande voet. Werkgever heeft op de mondelinge behandeling bewijs aangeboden van zijn stelling. De kantonrechter zal werkgever toelaten tot bewijs van zijn stelling. Indien vast komt te staan dat werknemer werkgever (tot bloedens toe) heeft geslagen, vormt dit een rechtsgeldige reden voor een ontslag op staande voet. In de voorlopige voorziening wijst de kantonrechter de verzoeken van werknemer af omdat in dit stadium van de procedure geen sprake is van een situatie waarin te verwachten is dat de vordering met een grote mate van waarschijnlijkheid door de bodemrechter zal worden toegewezen. Werkgever stelt zich namelijk uitdrukkelijk op het standpunt dat werknemer hem een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft gegeven, omdat hij hem heeft geslagen. Daarnaast heeft werknemer momenteel geen inkomsten. Dat brengt mee dat sprake is van een zeer groot restitutie-risico (het risico dat werknemer de ontvangen bedragen niet kan terugbetalen als de kantonrechter uiteindelijk vaststelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven). De kantonrechter houdt de beslissing met betrekking tot de proceskosten aan, totdat een

eindbeslissing in de hoofdzaak kan worden genomen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:5760

Zaaknummer: 10582954 \ AZ VERZ 23-28 (T)

Rechters: B. van den Boom

Advocaten: H.D. van Duijvenbode

Wetsartikelen: 170 Rv; 223 Rv, 7:677 BW; 7:678 BW