

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wordt vernietigd. Niet is vast komen te staan dat werknemer ernstig bedreigende uitlatingen heeft gedaan. Wel ontbinding van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werknemer is op staande voet ontslagen wegens ernstig bedreigende uitlatingen. Werknemer heeft betwist dat hij de uitlatingen heeft gedaan, waarna werkgever bij tussenbeschikking een bewijsopdracht heeft gekregen. Werkgever is opgedragen te bewijzen dat de gebeurtenissen op 13 februari 2023, die hebben geleid tot het ontslag op staande voet, zich hebben voorgedaan op de wijze zoals door werkgever omschreven in de ontslagbrief, te weten: “De redenen voor dit ontslag zijn als volgt: u heeft zowel uw werkgever als Y en de moeder van de heer X ernstig bedreigd. U heeft letterlijk het volgende gezegd: Ik zal jou (dhr. X) kapot maken, jouw bedrijf (naam werkgever) kapot maken, jouw vrouw neuken en jouw moeder uit het graf trekken en daarna neuken (...).’ De werkgever heeft aan deze bewijsopdracht invulling gegeven door verschillende getuigen te horen.

Oordeel

De kantonrechter komt na het horen van de verschillende getuigen tot de conclusie dat er te veel twijfels bestaan over wat er nu woordelijk is gezegd door werknemer. De getuigen hebben de twijfels niet kunnen wegnemen. Aan beide kanten hebben de getuigen een relatie met de procespartij en geen van de getuigen heeft luid, duidelijk en overtuigend verklaard over wat er precies is gezegd door werknemer. Zo valt bijvoorbeeld niet uit te sluiten dat werknemer, boos over het feit dat hij geen salaris meer ontving, iets heeft gezegd in de trant van dat hij zich door werkgever ‘verneukt’ voelde, welke uitlating (in elk geval in de gegeven context) geen ontslag op staande voet rechtvaardigt. Aangezien de bewijslast voor het bestaan van de dringende reden op werkgever rust, is de conclusie dat werkgever er niet in is geslaagd het hem opgedragen bewijs te leveren. De dringende reden is daardoor niet komen vast te staan. Het gegeven ontslag op staande voet wordt dan ook vernietigd. Werkgever heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend. Werknemer heeft geen verweer gevoerd tegen het ontbindingsverzoek. Gelet op de stukken, de getuigenverklaringen en hetgeen partijen in de procedure naar voren hebben gebracht, stelt de kantonrechter vast dat de arbeidsverhouding inmiddels zodanig verstoord is geraakt, dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat, hoewel niet vaststaat wat werknemer op 13 februari 2023 exact heeft gezegd, wel voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer in het bewuste telefoongesprek grove bewoordingen heeft gebruikt tegen zijn werkgever op wie hij (zoals

door hemzelf erkend en verklaard door de getuigen) erg boos was. Uit de stukken blijkt ook dat er eerder problemen tussen werkgever en werknemer waren gerezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:283

Zaaknummer: 10354097

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: A. Hashem Jawaheri en F.M. Peeters

Wetsartikelen: 7:677 BW