

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet vanwege ontbreken dringende reden. Bewijswaardering getuigenverklaringen. Ontslag rechtsgeldig. Geen recht op de transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 17 augustus 2009 bij de rechtsvoorganger van werkgever in dienst getreden in de functie van afwasser. Op 9 september 2023 heeft een ruzie op de werkvloer plaatsgevonden waarbij werknemer betrokken was. Vlak na deze ruzie heeft werknemer zich ziekgemeld. Bij brief van 11 september 2023 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer zou zich blijkens de ontslagbrief schuldig hebben gemaakt aan bepaald gedrag dat kan worden gekwalificeerd als mishandeling, belediging en/of bedreiging. Bij e-mail van 19 september 2023 heeft werknemer ontkend zich te hebben gedragen zoals in de brief van de werkgever van 11 september 2023 is verwoord en verzoekt werknemer werkgever het gegeven ontslag in te trekken. Verder heeft werknemer werkgever in diezelfde e-mail verzocht over te gaan tot uitbetaling van achterstallig loon en vakantiegeld over de jaren 2019-2023. Tot slot heeft werknemer verzocht om de camerabeelden. Bij e-mail van 25 september 2023 heeft werkgever werknemer laten weten het ontslag op staande voet niet in te trekken. Verder meldt werkgever in die e-mail dat het vakantiegeld reeds maandelijks aan werknemer is uitbetaald en wijst werkgever ook de vordering van werknemer tot betaling van het achterstallig salaris af. Tot slot meldt werkgever dat op de plaats waar het voorval zich heeft voorgedaan, niet wordt gefilmd. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet alsmede loondoorbetaling, en subsidiair vast te stellen dat werknemer zich niet schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar gedrag, alsmede loondoorbetaling, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkgever voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter overweegt, zoals hij ook op de mondelinge behandeling heeft overwogen, dat het op de werkvloer dreigen met een mes in de hand in beginsel een dringende reden in de zin van de wet oplevert. Bedreiging is door de wetgever ook genoemd als voorbeeld van een dringende reden. Voor een oordeel over het gegeven ontslag op staande voet is daarom van belang of dit voorval, dat als dringende reden wordt opgevoerd, kan worden vastgesteld. Aangezien werkgever zich beroept op de rechtsgevolgen van het door hem gestelde voorval, namelijk ontslag op staande voet, is het daarom aan werkgever om het bewijs te leveren van zijn stelling. De kantonrechter is van oordeel dat door de getuigenverklaringen en ook door hetgeen werknemer op de mondelinge behandeling heeft verklaard, is komen vast te staan dat werknemer op zaterdag 9 september 2023 tijdens een ruzie een mes heeft gepakt en daarmee

dreigend tegenover collega's heeft gestaan. Resumerend zijn de handelingen van werknemer komen vast te staan en is met name het dreigen met een mes in de hand te kwalificeren als een zodanige daad en gedraging van werknemer dat van werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Deze handelingen zijn dusdanig ernstig dat deze ondanks het lange dienstverband van 14 jaar en het gegeven dat werknemer kostwinner is van een gezin met vier kinderen, een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Bij deze stand van zaken worden alle verzoeken, zowel de primaire als subsidiaire, van werknemer afgewezen. Ten aanzien van de transitievergoeding overweegt de kantonrechter nog het volgende. In het onderhavige geval kan werknemer een ernstig verwijt van zijn gedragingen worden gemaakt. Werknemer had dienen na te laten zich dreigend te uiten met een mes in de hand. Gelet op het voorgaande bestaat dan ook geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:10235

Zaaknummer: 10752080

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: E.P. Koevoets en K.S. Loilargosain

Wetsartikelen: 7:677 BW