

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever slaagt in bewijsopdracht. Er is een dringende reden voor ontslag op staande voet, werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en heeft geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Bij beschikking van 30 november 2017 heeft het hof werkgever toegelaten te bewijzen: (a) dat werknemer op 26 februari 2017 tegen betaling vloerenonderhoud heeft verricht bij [de onderneming]; (b) dat werknemer de brief van 6 augustus 2013 heeft ontvangen, dan wel dat de inhoud van die brief is besproken met werknemer. Werkgever heeft getuigen doen horen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werkgever is geslaagd in de bewijslevering van beide onderdelen van het probandum. Het hof volgt werknemer niet in zijn betoog dat de verklaring innerlijk tegenstrijdig is. De getuige heeft op essentiële punten verklaard wat bewezen moest worden, en dat is niet ontzenuwd door enig andere getuige of bewijsmiddel. Gelet op het voorgaande ziet het hof in hetgeen getuige 3 heeft verklaard over de sleutel en de alarmcode geen aanleiding om aan de geloofwaardigheid van zijn getuigenverklaring te twijfelen. Over onderdeel 'b' heeft zowel de getuige 1 als de getuige 2, samengevat, verklaard dat zij in 2013 met werknemer een gesprek hebben gehad over het privégebruik van de auto, dat hij toen een laatste kans heeft gekregen waarbij is aangegeven dat het een laatste waarschuwing was en dat de sanctie ontslag op staande voet zou zijn. De getuigenverklaringen van getuige 2 en getuige 1 met de nodige behoedzaamheid beschouwend, acht het hof de verklaringen van deze getuigen betrouwbaar. Het hof kan werknemer evenmin volgen in zijn betoog dat de getuigen tegenstrijdig hebben verklaard over de door hem, werknemer, tijdens dat gesprek gegeven reactie. Daargelaten de vraag of werknemer de brief van 6 augustus 2013 heeft ontvangen, is aldus in elk geval komen vast te staan dat de inhoud van die brief is besproken met werknemer door werkgever in de personen van getuige 1 en getuige 2. Werknemer heeft in zijn antwoordmemorie na enquête aangevoerd dat bewijsopdracht 'b' betekent dat hij de gevolgen van het gevoerde gesprek voor 100% moet hebben begrepen en hij voert aan, los van het feit dat de brief nooit besproken is, dat vier door hem genoemde punten niet aan bod zijn gekomen. Voor zover werknemer daarmee tracht een wijziging in de bewijsopdracht aan te brengen, acht het hof het in strijd met de zogenoemde twee-conclusie-regel en met de goede procesorde om dat in zo'n laat stadium aan te voeren. Het hof heeft reeds in voornoemde tussenbeschikking overwogen dat het van oordeel is dat deze redenen zowel in samenhang als

ieder voor zich het ontslag op staande voet kunnen dragen. Dat betekent dat het ontslag op staande voet in stand blijft en dat het hof de verzoeken van werknemer zal afwijzen. Het hof ziet geen aanleiding om, ondanks de dringende reden, toch een transitievergoeding aan werknemer toe te kennen. Het hof is van oordeel dat de redenen van het ontslag kwalificeren als ernstig verwijtbaar gedrag in de zin van artikel 7:673 lid 7 aanhef en onder c BW. De slotsom is dat de grieven I tot en met V falen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-05-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:1935

Zaaknummer: 200.221.442/01

Rechters: M. van Ham, J.P. de Haan en M.E. Smorenburg

Advocaten: L.A.M. Plantaz en A.J.A. Tesson

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 aanhef en onder c BW en 7:677 BW