

RECHTSPRAAK

Werknemer terecht op staande voet ontslagen, vanwege bedreiging met de dood van een collega. Werkgever heeft voldoende bewijs geleverd dat die bedreiging heeft plaatsgevonden. 'Voorwaardelijk' ontslag voldoet aan eisen die daaraan zijn gesteld in de rechtspraak.

Feiten

Wieland Textiles B.V. (hierna: Wieland) heeft werknemer bij brief van 4 februari 2021 op staande voet ontslagen omdat hij op 3 februari 2021 een collega op zeer agressieve wijze zou hebben bejegend en met de dood zou hebben bedreigd. In de ontslagbrief van 4 februari 2021 aan werknemer is niet alleen de dringende reden en het ontslag op staande voet meegedeeld, maar is ook als alternatief vermeld dat hij een beëindigingsovereenkomst kan aangaan met Wieland. Daarbij heeft Wieland vermeld dat werknemer op uiterlijk 8 februari 2021 met dat aanbod kan instemmen, dat dit aanbod daarna vervalt en dat de arbeidsovereenkomst in dat geval als beëindigd wordt beschouwd vanwege het ontslag op staande voet. Bij tussenvonnis heeft Wieland een bewijsopdracht gekregen. Wieland heeft twee getuigen laten horen en werknemer heeft in contra-enquête zichzelf als getuige laten horen. Werknemer is van mening dat het ontslag niet onverwijld is gegeven en ook niet geldig is omdat het ontslag op staande voet 'voorwaardelijk' is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Wieland is geslaagd in haar bewijs. Daarbij merkt de kantonrechter op dat naar de getuigenverklaringen van x en y met enige terughoudendheid en voorzichtigheid moet worden gekeken, omdat x en y niet alleen werknemer zijn van Wieland, maar ook familie van elkaar. Maar ook met inachtneming daarvan kent de kantonrechter aan die getuigenverklaringen doorslaggevende waarde toe, omdat deze verklaringen duidelijk, consistent en overtuigend zijn, en steun vinden in de overige stukken. De verklaring van x wordt ook bevestigd door het proces-verbaal van de aangifte van bedreiging die hij op 8 februari 2021 bij de politie heeft gedaan. Verder blijkt uit de schriftelijke verklaring van de directeur van Wieland, dat hij op 31 maart 2021 is gebeld door de dochter van werknemer met de mededeling dat hij heel veel spijt heeft van zijn bedreigingen. Naar het oordeel van de kantonrechter is het uiten van de hiervoor genoemde bedreiging door werknemer, die als vaststaand wordt aangenomen, van een zodanige aard en ernst dat dit een dringende reden voor een ontslag op staande voet oplevert. Dat werknemer al een lang dienstverband heeft met Wieland en dat de gevolgen van het ontslag op staande voet groot zijn voor werknemer, weegt niet op tegen de aard en ernst van de dringende reden. Een ontslag op staande voet kan

volgens rechtspraak ook nog onverwijld zijn gegeven in een geval waarin een werkgever, aan wie bekend is geworden dat zich een dringende reden voordoet, direct aan een werknemer mededeling doet van zijn voornemen tot ontslag en van de dringende reden, en tegelijkertijd aan een werknemer een voorstel doet tot ontslag op eigen verzoek (of een beëindigingsovereenkomst) en die werknemer een korte termijn laat voor beraad over dat voorstel (zie HR 4 november 1983, ECLI:NL:HR:1983:AG4680, NJ 1984/187 (*Keller Nederland/Van Kimmenade*)). De gedachte hierachter is dat daarmee de mogelijkheden voor het vinden van een andere, meer bevredigende oplossing dan ontslag op staande voet worden vergroot. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Het verzoek van werknemer om toekenning van een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:1451

Zaaknummer: 9134351\AO VERZ 21-21

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: S.N. Arian en B.M. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW