

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Werknemer heeft voorshands voldoende aannemelijk gemaakt dat in de bodemprocedure het ontslag op staande voet zal worden vernietigd. Werkgever dient werknemer op het werk toe te laten.***

*Feiten*

Werknemer is in dienst bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 1 mei 2022 is op de werkvloer tussen partijen onenigheid ontstaan. Dat heeft ertoe geleid dat werkgever de politie heeft gebeld, de politie is langs gekomen en werknemer naar huis is gestuurd. Op 3 mei 2022 heeft werkgever aangifte tegen werknemer gedaan van bedreiging op 1 mei 2022. Werkgever heeft per brief van 5 mei 2022 aan werknemer bericht dat hij op staande voet is ontslagen “naar aanleiding van het ontoelaatbare delict wat plaatsvond in mijn zaak op 1 mei 2022”. Werknemer heeft een verzoekschrift ingediend waarin hij verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. Werknemer vordert dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening onder meer werkgever veroordeelt om werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden. Hij legt aan de vordering ten grondslag dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

*Oordeel*

Beoordeeld moet worden of de bodemrechter het ontslag op staande voet zal vernietigen. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de reden van het ontslag niet onverwijld is medegedeeld aan werknemer. Dit vereiste strekt ertoe te waarborgen dat het voor werknemer onmiddellijk duidelijk is welke eigenschappen of gedragingen werkgever hebben gebracht tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Werknemer moet zich na de mededeling erover kunnen beraden of hij de opgegeven reden als juist erkent en als dringend aanvaardt. Na de gebeurtenissen op 1 mei 2022 heeft geen gesprek plaatsgevonden tussen partijen en werknemer heeft enkel de brief van 5 mei 2022 ontvangen waarin wordt verwezen naar een ontoelaatbaar delict dat op de zaak op 1 mei 2022 heeft plaatsgevonden. Een omschrijving van het delict wordt echter niet gegeven. Volgens werkgever moet de dringende reden voor werknemer in het licht van de inhoud van die aanzegging en de gebeurtenissen op 1 mei 2022 duidelijk zijn geweest: tussen partijen is onenigheid ontstaan omdat werknemer een werkinstructie weigerde op te volgen, wat leidde tot een woordenwisseling en waarna werknemer een mes pakte en daarmee slaande bewegingen maakte naar werkgever. Hoewel werknemer erkent dat werkgever die avond de politie heeft gebeld en de politie hem naar huis heeft gestuurd, geeft werknemer een andere weergave van de gebeurtenissen. Volgens

werknemer was werkgever geïrriteerd naar aanleiding van zijn verzoek tot betaling van loon, begon werkgever te schelden en heeft werkgever een mes gepakt en hem daarmee bedreigd. Een kortgedingprocedure leent zich niet voor nadere bewijslevering, terwijl gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer niet is komen vast te staan dat de weergave die werkgever heeft gegeven over de gebeurtenissen juist is. Dit betekent dat evenmin is komen vast te staan dat het voor werknemer onmiddellijk duidelijk was welke eigenschappen of gedragingen werkgever hebben gebracht tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. In de ontslagbrief staat alleen dat sprake was van een ontoelaatbaar delict, maar volgens werknemer heeft dat delict niet plaatsgevonden. Werkgever heeft dan ook onvoldoende aannemelijk gemaakt dat bij werknemer geen enkele twijfel kan hebben bestaan over de reden van het ontslag. De conclusie is dat werknemer voorshands voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat in de bodemprocedure het ontslag op staande voet zal worden vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 14-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2022:5911

**Zaaknummer:** 9954777

**Rechters:** S.W.S. Kiliç

**Advocaten:** S. Kahraman en J.G. Schmidt

**Wetsartikelen:** 7:677 BW