

RECHTSPRAAK

Door een ingekort fragment in te dienen, waarbij een deel van de uitingen die als dringende reden zijn genoemd, is weggelaten, heeft werknemer in strijd met de waarheidsplicht gehandeld. De kantonrechter oordeelt dat werknemer A heeft bedreigd, hetgeen een dringende reden oplevert.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2017 in dienst van werkgeefster. Op 26 januari 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op zondag 1 mei 2022 heeft A werknemer thuis bezocht en hem meegedeeld dat hij is vrijgesteld van werk en gevraagd de sleutel in te leveren. Dit heeft geleid tot een discussie, waarvan beide partijen beeld- en/of geluidsopnames hebben gemaakt. Werknemer heeft toen de bedrijfssleutels overhandigd. Op 2 mei 2022 heeft de gemachtigde van werkgeefster werknemer per e-mail en per aangetekende brief meegedeeld dat hij per direct op staande voet is ontslagen, omdat hij zich bedreigend heeft opgesteld. Werknemer heeft per e-mail meegedeeld dat hij het niet eens is met het ontslag op staande voet en hij heeft zich bereid en beschikbaar verklaard. Werknemer verzoekt (door)betaling van loon, vernietiging van het ontslag en wedertewerkstelling.

Oordeel

In de ontslagbrief staat dat het ontslag is gebaseerd op het gedrag van werknemer op 1 mei 2022, waarbij hij dreigende taal richting A heeft geuit, met woorden als ‘... ik weet jou te vinden, ik weet waar jij woont’, en dat hij zaken wist waarmee hij A zou kunnen chanteren. Daarbij is vermeld dat werknemer zich in het verleden de nodige keren zeer bedreigend heeft opgesteld en geuit richting collega’s en klanten. Deze feiten moeten daarom komen vast te staan. Werknemer betwist dat hij op 1 mei 2022 zeer bedreigende taal heeft geuit. Ter onderbouwing heeft werknemer een digitaal geluidsbestand overgelegd. De gemachtigde van werknemer heeft tijdens de zitting bevestigd dat de overgelegde opname langer is, waarna hij op verzoek van de kantonrechter dat uitgebreide fragment van de opname heeft laten horen. Daarop is te horen dat werknemer zaken noemt waarmee hij A probeert te chanteren. Door een ingekort beeld- en geluidsfragment in te dienen, waarbij een deel van de uitingen die als dringende reden voor het ontslag zijn genoemd, is weggelaten, heeft werknemer niet alle feiten volledig naar voren gebracht die voor de beslissing van belang zijn. Daardoor heeft werknemer de waarheidsplicht ex artikel 21 Rv geschonden. De kantonrechter mag daaraan de gevolgtrekking verbinden die hij geraden acht. Het gevolg is dat de kantonrechter concludeert dat werknemer na dit fragment ook de woorden ‘ik weet jou te vinden, ik weet waar jij woont’

heeft uitgesproken. Deze woorden tezamen genomen vormen een bedreiging richting A. Ter onderbouwing van haar stelling dat werknemer zich in het verleden al vaker dreigend en agressief heeft opgesteld en geuit, heeft werkgeefster gewezen op incidenten met werknemer die gedurende nagenoeg het hele dienstverband hebben plaatsgevonden. Ter onderbouwing heeft zij voor een deel van die incidenten Whats-App-berichten en gespreksverslagen overgelegd. De incidenten zijn onvoldoende betwist en staan daarmee vast. Gelet op het verleden gold werknemer dus als een gewaarschuwd mens. Desalniettemin heeft hij toen A bij hem aan de deur kwam ook bedreigingen richting hem geuit en heeft hij zich intimiderend opgesteld. Naar het oordeel van de kantonrechter levert dat een dringende reden op. De kantonrechter is van oordeel dat de aan het ontslag ten grondslag gelegde dringende reden ook ernstig verwijtbaar is. Werkgeefster is daarom geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3536

Zaaknummer: 9906102

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: M. Yavuziğitoğlu en J.C. van Haarlem

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW