

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Ontslag op staande voet. Partijen zijn het niet eens over het exacte moment van indiensttreding van werknemer bij werkgever. Bewijsopdracht werkgever om ernst van het incident vast te stellen.

Feiten

Werkgever heeft werknemer op 27 januari 2023 op staande voet ontslagen. Het ontslag op staande voet is op 27 januari 2023 om 14:03 uur als volgt met een WhatsApp-bericht aan werknemer medegedeeld: “... ik heb nog geen reactie van je ontvangen; wat er gebeurt is, betekent ontslag op staande voet, je krijgt vandaag per e-mail een brief, de rest gaat per post en aangetekende post.” Het ontslag op staande voet is op 27 januari 2023 om 14:24 uur met een ontslagbrief (met vermelding van de redenen) – die per e-mail is verstuurd – aan werknemer bevestigd. Bij brief van 13 februari 2023 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever geschreven dat hij de geldigheid van het ontslag op staande voet betwist. Hierop heeft de gemachtigde van werkgever bij e-mail van 23 februari 2023 aangegeven dat sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, maar dat werkgever wel bereid is tot het treffen van een minnelijke regeling. Partijen zijn hier niet uitgekomen. Werknemer stelt dat geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet op 27 januari 2023, omdat de dringende reden daarvoor ontbreekt en het ontslag niet onverwijld is gegeven. Werknemer berust inmiddels in het gegeven ontslag op staande voet, maar hij verzoekt – na intrekking van zijn primaire verzoeken tijdens de mondelinge behandeling – om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

Tussen partijen is allereerst in geschil wat de datum van indiensttreding van werknemer bij werkgever is. Volgens werknemer is hij op 1 maart 2013 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgever, [bedrijfo2] B.V., op basis van een uitzendovereenkomst, waarna hij in 2015 rechtstreeks een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met [bedrijfo2] B.V. Vervolgens is [bedrijfo2] B.V., volgens werknemer, in 2017 overgenomen door werkgever, waarna werknemer bij werkgever in dienst is getreden. Werkgever betwist dat [bedrijfo2] B.V. zijn rechtsvoorganger is. Volgens werkgever heeft werknemer na de faillietverklaring van [bedrijfo2] B.V. in 2017, zelfstandig gesolliciteerd bij werkgever en is werknemer vervolgens op 16 januari 2017 bij werkgever in dienst getreden. De kantonrechter is van oordeel dat gelet op de gemotiveerde betwistingen van werkgever het op de weg van werknemer had gelegen om zijn standpunt dat hij sinds 1 maart 2013 werkzaam is geweest voor (de rechtsvoorganger van)

werkgever nader te onderbouwen. Dat heeft werknemer niet gedaan. De kantonrechter neemt in deze zaak daarom als vaststaand aan dat werknemer op 16 januari 2017 in dienst is getreden bij werkgever. Aan bewijslevering door werknemer wordt niet toegekomen, omdat werknemer ter onderbouwing van zijn standpunt geen concreet en/of specifiek bewijsaanbod heeft gedaan. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven, omdat geen hoor en wederhoor is toegepast. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn standpunt. De omstandigheid dat hoor en wederhoor al dan niet zou zijn toegepast, is niet van belang bij de beoordeling van de vraag of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Ten aanzien van de vraag of er sprake is van een dringende reden oordeelt de kantonrechter dat het uitgangspunt is dat de in de ontslagbrief vermelde redenen maatgevend zijn voor de beoordeling van de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De ontslagbrief 'fixeert' als het ware de reden voor het ontslag op staande voet. Uit de ontslagbrief blijkt dat werkgever werknemer verwijt dat hij op 27 januari 2023 zijn collega *"tegen de muur van de werkplaats [heeft] gedrukt en bij de keel [heeft] gepakt"*. Voor het oordeel over de ernst van het incident dat heeft geleid tot het ontslag op staande voet acht de kantonrechter mede van belang dat er tussen werknemer en de collega een eerder incident heeft plaatsgevonden op 10 januari 2023. De kantonrechter vindt het voor de beoordeling van de onderhavige zaak mede van belang op welke wijze partijen hebben gereageerd op het eerdere incident van 10 januari 2023. Werkgever krijgt op grond van artikel 150 Rv een bewijsopdracht, waaruit kan worden afgeleid dat (a) werknemer zijn collega op 27 januari 2023 tegen de muur heeft gedrukt en bij de keel heeft gegrepen; en (b) werknemer in de periode na 10 januari 2023 diverse keren heeft geweigerd om in gesprek te gaan met de collega samen met werkgever.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:6019

Zaaknummer: 10414554 / VZ VERZ 23-3683

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: mr. T Ecevit-Yegen en F. Smitshoek

Wetsartikelen: 150 RV; 7:671 BW; 7:677 BW; 7:681 BW