

# DRINGENDE REDEN VOOR ONTSLAG WERKNEMER: de werkgever dient te bewijzen!

## Ontslag wegens een dringende reden

De werkgever die op grond van een dringende reden besluit de arbeidsovereenkomst met een werknemer te beëindigen wordt in de praktijk in het merendeel van de gevallen geconfronteerd met een werknemer, die de rechtsgeldigheid van dat besluit bestrijdt en het geschil aan de kantonrechter voorlegt. Onderneemt de werknemer jegens de werkgever geen actie, treft hem het verwijt dat hij vrijwillig werkloos is en ontvangt hij geen WW-uitkering. In het kader van de door de werknemer bij de kantonrechter aangehangig te maken procedure dient de werkgever de feiten en omstandigheden, die hem hebben doen besluiten de arbeidsovereenkomst met de werknemer onmiddellijk te beëindigen te bewijzen.

## Geheime geluidsopname toegelaten bewijsmiddel?

Regelmatig rijst de vraag of de werkgever voor het vervullen van de op hem rustende bewijsverplichting gebruik kan c.q. mag maken van geluidsopnamen van gesprekken die met de ontslagen werknemer zijn gevoerd. Met andere woorden: kan een in het geheim – zonder medeweten van de werknemer – gemaakte geluidsopname van een gesprek met de werknemer dienen als bewijsmiddel? Deze vraag is recentelijk door de kantonrechter te Breda bevestigend beantwoord.

## De feiten

In het aan de kantonrechter te Breda voorgelegde geschil was tussen de werkgever en de werknemer onenigheid gerezen over het functioneren van de werknemer. Tijdens een, door de werkgever

opgenomen telefoongesprek uit de werknemer dreigementen aan het adres van zijn direct leidinggevende: "Je moet oppassen, ik weet waar je bent en je bent nog niet klaar. Je weet niet wie je voor je hebt". Die dreigementen zijn voor de werkgever aanleiding de arbeidsovereenkomst met de werknemer te beëindigen.

## Geluidsopname

In de procedure bij de kantonrechter te Breda geeft de werkgever aan het door de direct leidinggevende van de werknemer met de werknemer gevoerde telefoongesprek te hebben opgenomen en de geluidsopname als bewijsmiddel. De werknemer maakt bezwaar tegen het toelaten van de geluidsopname als bewijsmiddel. De werknemer voert aan dat er sprake is van onrechtmatig verkregen bewijs, omdat zijn direct leidinggevende bij aanvang van het telefoongesprek niet aan hem heeft kenbaar gemaakt dat het telefoongesprek werd opgenomen.

## Standpunt kantonrechter Breda

De kantonrechter wijst de bezwaren van de werknemer van de hand. De kantonrechter oordeelt dat het door de direct leidinggevende met de werknemer gevoerde telefonisch overleg draagt een zakelijk karakter. Op de werkgever rust niet de verplichting de werknemer mede te delen dat het telefonisch overleg wordt opgenomen en het resultaat – de geluidsopname – kan in een gerechtelijke procedure als bewijsmiddel worden gebruikt. Na het beluisteren van de geluidsopname komt de kantonrechter tot de conclusie dat de

werkgever is geslaagd in het leveren van het van hem verlangde bewijs.

## Slotopmerking

De aan de kantonrechter te Breda voorgelegde zaak leert dat werknemers, die menen dreigende taal c.q. dreigementen te kunnen bezigen in de relatie met de werkgever op grond van de veronderstelling dat deze dreigende taal c.q. dreigementen in een eventueel te voeren procedure simpelweg kunnen worden ontkend, zich niet onder alle omstandigheden veilig kunnen wanen. Maakt de werkgever van het gesprek, waarin dreigende taal c.q. dreigementen worden geuit, een geluidsopname en besluit hij naar aanleiding van een dergelijk gesprek de arbeidsovereenkomst met de werknemer te beëindigen verkeert hij in de positie dat hij de redenen die hem tot dit besluit hebben gebracht ook onomstotelijk kan bewijzen. Kanttekening die hierbij past is dat de geuite dreigende taal c.q. dreigementen wel van dien aard dienen te zijn dat deze een verstrekkend besluit als onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst kunnen rechtvaardigen.

Voor vragen of meer informatie kunt u contact



opnemen met  
mr. A. Robustella, Van Veen  
Advocaten, Keesomstraat 9  
te Ede. Tel: 0318 687888.

Keesomstraat 9  
Postbus 442  
6710 BK Ede

t +31 (0)318 68 78 78  
f +31 (0)318 68 78 68

info@vanveen.com  
www.vanveen.com

Van Veen  
Advocaten

mr T.J. van Veen  
mr C.J. van Dijk  
mr J.S. Wurfbain  
mr A. Robustella  
mw mr M.W. Riezebosch  
mr J.W. van der Linde  
mr H.C.W. Geffroy  
mr A.J. Stokkers  
mr B.H.M. Karens  
mr drs C.J. Tijman  
mr R.F. Vonk  
mr R.C.H. Bruinier  
mw mr R. van de Beek  
mw mr D. Blaas  
mr J. Bosman  
mr F. van Vierssen

kantoormanager  
O. Meijnen