

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer en echtgenote komen ‘verhaal halen’ op de werkvloer en worden op staande voet ontslagen. Afwijzing provisioneel verzoek tot loondoorbetaling.

X, echtgenote van werknemer, is sinds 2005 als schoonmaakster in dienst. Werknemer is op 1 juli 2007 als oproepkracht bij werkgever in dienst getreden. Op 5 augustus 2015 zijn werknemer en X op staande voet ontslagen. De brieven aan X en werknemer zijn gelijkkluidend en bevatten de volgende redenen voor het ontslag: ‘Samen met uw partner met een dreigende houding en verbaal geweld binnenkomen van het kantoor zonder melding of afspraak; Het angst aanjagen door uw dreigende houding van 7 jeugdige collega’s die zich nu niet veilig voelen op kantoor; Het opsluiten van een collega en die verbaal bedreigd door middel van een intimiderende houding; Het buitensluiten van de leidinggevende persoon met fysieke aanraking. Deze persoon heeft u meerdere malen verzocht het pand te verlaten, maar pas nadat hij de politie wilde bellen bent u weggegaan.’ Werknemer vordert als voorziening loondoorbetaling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het kader van het provisionele verzoek dient te worden beoordeeld of de in deze zaak thans aannemelijk te achten omstandigheden een ordemaatregel vereisen, dan wel of de vordering van werknemer in het verzoek ex artikel 7:681 BW zodanige kans van slagen heeft dat het gerechtvaardigd is op de toewijzing daarvan vooruit te lopen door het treffen van een voorziening zoals gevorderd. Het navolgende behelst dan ook niet meer dan een voorlopig oordeel over het geschil tussen partijen. En naar dat voorlopig oordeel van de kantonrechter is onvoldoende grond aanwezig om het provisionele verzoek van werknemer toe te wijzen. Een verzoek tot loondoorbetaling is weliswaar uit zijn aard reeds spoedeisend, maar op dit moment is onvoldoende aannemelijk dat het verzoek van werknemer uit hoofde van artikel 7:681 BW zal worden toegewezen en het ontslag op staande voet zal worden vernietigd. In dat verband overweegt de kantonrechter dat werknemer op geen enkele wijze heeft onderbouwd dat hij en X door collega Z werden lastig gevallen met vervelende appjes en/of mailtjes, laat staan in die mate dat hun optreden op 5 augustus 2015 gerechtvaardigd is geweest. Bewijs daarvan is niet aangeboden. Maar los daarvan geldt dat zelfs indien het bewijs wel in de procedure zou zijn gebracht, dan nog is de wijze waarop X en werknemer op de werkvloer ‘verhaal zijn komen halen’ niet aanvaardbaar. De verklaringen van een flink aantal medewerkers zijn in dit verband illustratief. Daartegenover ligt de stelling van werknemer dat zijn handelen niet bedreigend is geweest, onvoldoende gewicht in de schaal. Het komt de kantonrechter voor dat X en werknemer (te) weinig inzicht hebben in de

impact en de gevolgen van hun eigen handelen. Volgt afwijzing van het provisionele verzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:7785

Zaaknummer: 4398890 EA VERZ 15-893

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: T. Stevovic

Wetsartikelen: 223 Rv, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:628 BW en 7:681 BW