

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontslag op staande voet nadat werkneemster met echtgenoot ‘verhaal komt halen’ op de werkvloer is rechtsgeldig. Ernstig verwijtbaar handelen. Geen transitievergoeding.

Werkneemster is sinds 2005 als schoonmaakster in dienst. Y, haar echtgenoot, is op 1 juli 2007 als oproepkracht bij werkgever in dienst getreden. Op 5 augustus 2015 zijn werkneemster en Y op staande voet ontslagen. De brieven aan werkneemster en Y 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.’ Werkneemster verzoekt primair vernietiging van de opzegging. De provisionele verzoeken van werkneemster en Y tot loondoorbetaling zijn afgewezen (zie AR 2015-1121 en AR 2015-1122).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ondanks andersluidende afspraken met B (die had toegezegd collega D te zullen spreken) zijn werkneemster en Y naar het kantoor van werkgeefster getogen om zelf met D te spreken. Voorts staat vast dat werkneemster en Y D hebben verzocht mee te gaan naar het magazijn en dat zij daar met stemverheffing met D hebben gesproken. Het magazijn is door werkneemster en Y vervolgens afgesloten, zodat D niet kon vertrekken wanneer hij wilde. Tot slot is onbetwist gebleven dat de leidinggevende door Y werd teruggeduwd, toen hij de deur opende en dat pas na dreiging met de politie werkneemster en Y bereid waren D te laten vertrekken. De stelling van werkneemster dat D stelselmatig vervelende appjes en/of mailtjes stuurde, is op geen enkele wijze onderbouwd. Bewijs daarvan is ook niet door werkneemster en Y aangeboden. Maar los daarvan geldt dat zelfs indien dat bewijs wel in de procedure zou zijn gebracht, dan nog het feit dat - én de wijze waarop - werkneemster en Y op de werkvloer bij D ‘verhaal zijn komen halen’, niet aanvaardbaar is. Het verleende ontslag op staande voet is niet een te zware sanctie, ook niet als de duur van het dienstverband of de wijze waarop dit door werkneemster en Y werd ingevuld, wordt meegewogen. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt afgewezen. Aan de billijke vergoeding ex artikel 7:681 BW of een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ex artikel 7:672 lid 9 BW wordt niet toegekomen. Omdat in deze zaak sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, heeft werkneemster geen recht op de

transitievergoeding. Het verzoek van werknemers ten aanzien van de eindafrekening zal wel worden toegewezen. Immers, ook bij een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet dient het dienstverband financieel te worden afgerekend en moeten niet-genoten vakantiedagen en het vakantiegeld worden uitgekeerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:8960

Zaaknummer: 4399141 EA VERZ 15-895.3

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: T. Stevovic

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:673 BW