

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Vernietiging ontslag op staande voet. Toepassing van hoor en wederhoor is weliswaar geen voorwaarde voor terecht ontslag op staande voet, het niet bieden van die gelegenheid getuigt bepaald niet van goed werkgeverschap. Verwijten aan adres werkneemster onvoldoende komen vast te staan.

Werkneemster is in dienst van werkgeefster. Per e-mail van 1 juli 2016 is werkneemster op staande voet ontslagen. In de e-mail wordt onder meer vermeld dat werkneemster, zonder toestemming van werkgeefster, geld uit de kassa van werkgeefster heeft weggenomen en dat werkneemster klanten van werkgeefster heeft benaderd met de intentie om hen in haar privétijd te behandelen in plaats van bij werkgeefster. Over deze verwijten hebben partijen voorafgaand aan het ontslag op staande voet niet met elkaar gesproken. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. Aan dit verzoek legt werkneemster onder meer ten grondslag dat geen sprake is van een dringende reden en dat geen hoor en wederhoor is toegepast.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft niet betwist dat zij in feite werkneemster zonder enige nadere aankondiging heeft overvallen met ernstige verwijten, zonder dat werkneemster enige mogelijkheid heeft gekregen om zich over deze verwijten uit te spreken. Daarmee heeft werkgeefster niet alleen werkneemster maar ook zichzelf beroofd van de kans op een deugdelijk onderzoek, waarbij de feiten al dan niet zouden kunnen worden vastgesteld. Het een werknemer op een adequate manier in de gelegenheid stellen om zijn visie op de gestelde dringende reden te geven vormt weliswaar geen voorwaarde voor een (terecht) ontslag op staande voet, maar het niet bieden van die gelegenheid getuigt bepaald niet van goed werkgeverschap en heeft bovendien mogelijk wel als gevolg dat de aan een werknemer gemaakte verwijten onvoldoende komen vast te staan. Door de ontkenning en gemotiveerde betwisting door werkneemster staan de haar verweten feiten allerm minst vast. Uit de overgelegde stukken volgt niet dat de twee aan werkneemster verweten feiten juist zijn. Beide verwijten kennen onvoldoende feitelijke grondslag. Voor zover werkgeefster wijst op eerdere signalen dat werkneemster verantwoordelijk zou zijn geweest voor kastekorten dan wel het benaderen van klanten, overweegt de kantonrechter dat dergelijke signalen het gegeven ontslag op staande voet in ieder geval niet kunnen rechtvaardigen, omdat van werkgeefster verwacht had mogen worden dat zij deze signalen in de ontslagbrief had geconcretiseerd. Bij de beoordeling of sprake is van een dringende reden mag immers alleen rekening worden gehouden met aan het gewraakte gedrag voorafgaande feiten en

omstandigheden als de werknemer bij het ontslag heeft kunnen of moeten begrijpen dat die eerdere feiten mede redengevend waren voor het ontslag. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag gezien het vorenstaande niet rechtsgeldig. Volgt vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkneemster heeft recht op doorbetaling van haar salaris.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2016:13162

Zaaknummer: 5345512 RP VERZ 16-50616

Rechters: F.J. Verbeek

Advocaten: A.J. Tavasszy en B.A. Boer

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW