

RECHTSPRAAK

Egis Parking Services B.V./werknemer

Ontslag op staande voet wegens bedreiging leidinggevende rechtsgeldig? Werknemer wordt in gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren. Voorwaardelijke ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie.

Werknemer (47 jaar) is sinds 2007 in dienst als parkeerhandhaver. Werknemer is door Egis op 27 juni 2016 op staande voet ontslagen. Aan het ontslag op staande voet heeft Egis ten grondslag gelegd de woordenwisseling, die op 22 juni 2016 in de kleedruimte van Egis had plaatsgevonden tussen werknemer en X, waarbij werknemer zich bedreigend en intimiderend jegens X heeft gedragen. Volgens de ontslagbrief wegen de officiële waarschuwingen van 4 maart 2016 en 20 juni 2016 mee, welke waarschuwingen (ook) zagen op het gedrag van werknemer en zijn houding, zulks qua integriteit en ten aanzien van zijn leidinggevende. Maar ook zonder die waarschuwingen zou werknemer ontslag op staande voet zijn aangezegd, aldus de ontslagbrief. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag en loondoorbetaling. Aan zijn verzoek legt hij ten grondslag dat niet hij X maar X juist hem op 22 juni 2016 heeft geïntimideerd en geprovoceerd. Ook weerspreekt werknemer de juistheid van de eerdere waarschuwingen, althans de daarin opgenomen verwijten. Egis voert verweer. Ter beoordeling liggen twee verzoeken van Egis voor: het (deels voorwaardelijk) tegenverzoek bij het verweer en het zelfstandig verzoek, ingediend op 29 juli 2016. De verzoeken komen inhoudelijk volledig overeen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met de zijdens Egis ingebrachte stukken is voorshands komen vast te staan dat werknemer de gedragingen, die Egis aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, heeft gepleegd. Werknemer heeft echter de zijdens Egis geschetste gang van zaken gemotiveerd betwist en gesteld dat niet hij X, maar X hem heeft bedreigd. Hoewel werknemer geen bewijs van zijn stellingen heeft bijgebracht, brengt het bepaalde in artikel 151 lid 2 Rv mee dat werknemer zal worden toegelaten tot het leveren van tegenbewijs. Het verzoek van werknemer op grond van artikel 7:681 BW wordt aldus aangehouden. Een verzoek tot het treffen van een voorlopige voorziening komt, buiten het treffen van een ordemaatregel (waarvan hier geen sprake is), slechts voor toewijzing in aanmerking indien het 'bodemverzoek' een zodanige kans van slagen heeft dat het gerechtvaardigd is op de toewijzing daarvan vooruit te lopen door het treffen van een voorziening zoals door werknemer gevraagd. Gelet op de eerdere overwegingen zal het geen verbazing wekken dat de kantonrechter zulks onvoldoende het geval acht. De provisionele verzoeken van werknemer worden afgewezen.

De kantonrechter zal het tegenverzoek van Egis buiten behandeling stellen, althans aanstonds afwijzen, omdat dit geen zelfstandig doel dient en Egis daarbij geen belang heeft, althans dat heeft zij niet betoogd. Op het zelfstandig verzoek van Egis ex artikel 7:671b BW zal worden beslist. Nu niet direct uitspraak wordt gedaan omtrent het vernietigingsverzoek van werknemer is de voorwaarde verbonden aan het primaire verzoek van Egis vervuld. Het verzoek van Egis zal daarom worden beoordeeld. Overwogen wordt dat, zolang de feiten en omstandigheden rond het ontslag op staande voet nog onderwerp zijn van (tegen)bewijs, het op dit moment niet mogelijk is op grond van diezelfde feiten en omstandigheden de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. Dat betekent dat de gebeurtenissen van 22 juni 2016 in dit verband vooralsnog buiten beschouwing moeten blijven. Hetgeen nu al wel is komen vast te staan, is onvoldoende om het verzoek van Egis op de e-grond toe te wijzen. Dat ligt anders met het verzoek van Egis op de in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder g BW vermelde grond: de verstoorde verhoudingen. Zowel uit de stukken als uit hetgeen ter zitting aan de orde is gekomen, volgt duidelijk dat de verhoudingen tussen partijen – en dus niet alleen tussen werknemer en X – zodanig onherstelbaar verstoord zijn geraakt, dat een vruchtbare voortzetting van het dienstverband niet meer tot de mogelijkheden behoort. Partijen maken daarvoor elkaar reeds langere tijd over en weer te veel verwijten. De arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden. De door werknemer gevorderde billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Egis. Ook aan de zijde van werknemer is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Nu het primair gestelde omtrent de billijke vergoeding wordt afgewezen, komt de kantonrechter niet toe aan de beoordeling van het subsidiair door Egis gestelde omtrent de transitievergoeding. Daarbij constateert de kantonrechter voor de goede orde dat werknemer zelf niet heeft gevraagd om toekenning van een transitievergoeding. Integendeel, hij heeft expliciet verzocht de door Egis genoemde transitievergoeding af te wijzen en heeft zijnerzijds geen aanspraak gemaakt op een ander bedrag.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:8448

Zaaknummer: 104367 - EA 16-918, 938 en 1022

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: S.P.M. Romijn en M.M.A. Appelman

Wetsartikelen: 7:668 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW