

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgever

***Ontslag op staande voet? Het geschil draait om de vraag of werkgever werkneemster heeft ontslagen naar aanleiding van een incident. Bewijsopdracht.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2013 voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie van assistent-beautytherapeut. Bij brief van 16 januari 2014 is werkneemster ontslagen. In de ontslagbrief staat onder meer vermeld dat werkneemster is ontslagen, omdat zij veelvuldig ruzie maakt met haar werkgever. Zij maakt ook ruzie waar klanten bij zijn. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat zij tijdig een beroep heeft gedaan op de vernietigbaarheid van het haar gegeven ontslag, met veroordeling van werkgever tot betaling van het achterstallig en het doorlopend salaris. De kantonrechter heeft de vordering van werkneemster afgewezen. Uit de afgelegde verklaringen en de overgelegde beelden van de bewakingscamera van het bedrijf van werkgever volgt, aldus de kantonrechter, dat er een worsteling was tussen werkneemster en een vriendin van werkneemster aan de ene kant en de partner van werkgever aan de andere kant, waarbij werkneemster en haar vriendin probeerden om langs de partner van werkgever de massagesalon binnen te dringen, terwijl de partner hen tegelijkertijd buiten de deur trachtte te houden. Deze handelingen zullen hierna worden aangeduid als 'het incident'. Tegen dit vonnis komt werkneemster in hoger beroep.

### *Oordeel*

#### *Ontslag op staande voet?*

Werkneemster komt op tegen het oordeel dat zij op 16 januari 2014 terecht is ontslagen op grond van een dringende reden. Zij heeft daartoe in de eerste plaats aangevoerd dat zij voorafgaand aan het genoemde incident dat rond 11:45 uur plaatsvond al eerder in de massagesalon was geweest en toen (rond 10:00 uur) reeds de ontslagbrief had ontvangen. Hetgeen na de ontvangst van die brief is voorgevallen, mag geen rol spelen bij de gegrondheid van de dringende reden, aldus werkneemster. Er is immers geen ontslag aangezegd voor het incident dat rond 11:45 uur plaatsvond. De bewijslast van de dringende reden en de gelijktijdige mededeling daarvan rust op degene die de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden heeft beëindigd. Dit geschil draait om de vraag of werkgever werkneemster heeft ontslagen naar aanleiding van het incident op 16 januari 2014. Werkneemster heeft dit gemotiveerd betwist. Het hof ziet reden om werkgever toe te laten tot het bewijs van haar

stelling. Indien werkgever dit bewijs niet levert, zal het vonnis van 4 november 2015 worden vernietigd; indien werkgever slaagt in dit bewijs, zal dit vonnis worden bekrachtigd. Werkneemster heeft nog aangevoerd dat uit het in eerste aanleg door werkgever verschaft bewijsmateriaal niet blijkt dat zij de partner van werkgever agressief bejegende, maar dat, integendeel, de partner juist agressief was tegen haar, alsmede dat het handelen van de vriendin van werkneemster haar niet kan worden aangerekend. Dit deel van de grief faalt echter. Uit de eigen getuigenverklaring van werkneemster blijkt dat zij eerder op de ochtend van 16 januari 2014 is weggestuurd door werkgever en dat ook de door werkgever ingeschakelde politie haar duidelijk heeft gemaakt dat zij moest vertrekken. Desondanks is zij kort daarna met haar vriendin naar de salon gegaan. Werkneemster heeft hierover verklaard dat zij 'hoe dan ook naar binnen wilde'. Op de beelden van de bewakingscamera valt te zien hetgeen werkgever en de partner verklaren, namelijk dat de partner hen probeerde tegen te houden, maar dat werkneemster en haar vriendin zich gezamenlijk en met geweld toegang probeerden te verschaffen, dat de vriendin van werkneemster zich langs de partner wist te worstelen en dat zij vervolgens in een handgemeen verzeild raakte met werkgever. Terecht heeft de kantonrechter overwogen dat de gedragingen van de vriendin van werkneemster jegens werkgever onder die omstandigheden mede voor rekening en risico komen van werkneemster. Deze gebeurtenissen vormen een dringende reden op grond waarvan werkgever bevoegd was om de arbeidsovereenkomst met werkneemster onverwijld op te zeggen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 28-02-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2017:391

**Zaaknummer:** 200.183.926/01

**Rechters:** M. Flipse, F. Damsteegt-Molier en prof. mr. dr. A.R. Houweling

**Advocaten:** A.G.M. Haase en H.W. van Eeuwijk

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