

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Hof komt terug op beslissing in tussenarrest. Werkgever maakt geen gebruik van bewijsopdracht. Ontslag op staande voet wordt vernietigd, omdat niet is komen vast te staan dat sprake is van een dringende reden die werkneemster werd meegedeeld in de ontslagbrief.

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. 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. Het hof oordeelde in het tussenarrest van 28 februari 2017 dat de kantonrechter terecht heeft overwogen dat de gedragingen van de vriendin van werkneemster jegens werkgever onder de 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. Het hof laat in het tussenarrest de werkgever toe tot het bewijs dat hij werkneemster op 16 januari 2016 heeft ontslagen op grond van een dringende reden vanwege het incident, welke dringende reden hij werkneemster vervolgens heeft medegedeeld in de ontslagbrief.

Oordeel

Terugkomen op beslissing in tussenarrest

Werkgever heeft geen gebruik gemaakt van de hem in het tussenarrest van 28 februari 2017 geboden gelegenheid om bewijs te leveren van het feit dat hij werkneemster op 16 januari 2014 heeft ontslagen op grond van een dringende reden, welke dringende reden hij werkneemster vervolgens heeft meegedeeld via de ontslagbrief. Het vonnis van de kantonrechter van 4 november 2015 zal daarom worden vernietigd. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is vernietigbaar, omdat niet is komen vast te staan dat werkgever werkneemster op 16 januari 2014 heeft ontslagen op grond van een dringende reden, welke

reden hij vervolgens aan werkneemster heeft meegedeeld in genoemde ontslagbrief, en werkgever evenmin beschikte over toestemming van het UWV voor die opzegging. De door werkneemster gevorderde verklaring voor recht zal alsnog worden toegewezen. Het door haar gevorderde achterstallig salaris tot en met 15 januari 2014 zal (opnieuw) worden toegewezen zoals de kantonrechter heeft gedaan.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:147

Zaaknummer: 200.183.926/01

Rechters: M. Flipse, M.J. van der Ven en S.R. Mellema

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

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:677 BW en 7:678 BW