

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Vernietiging ontslag op staande voet werkneemster. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, gezien lange dienstverband werkneemster die nimmer aantoonbaar is aangesproken op haar functioneren.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 1998 bij de rechtsvoorganger van werkgever in dienst getreden als algemeen administratief medewerker. Werkneemster is op 7 juni 2018 door werkgever ontslagen. Dit ontslag op staande voet vond mondeling plaats en is daarna bevestigd per sms-bericht en brief van 7 juni 2018. Voorafgaand aan het ontslag op staande voet heeft [...] een USB-stick van werkneemster gevonden met daarop allerlei (privé-)informatie van werkneemster. Werkneemster heeft deze USB-stick nog niet terugontvangen van werkgever. Werkneemster verzoekt de kantonrechter primair op bij beschikking uitvoerbaar bij voorraad het door werkgever gegeven ontslag op staande voet te vernietigen, werkgever te verplichten tot wedertewerkstelling en loondoorbetaling.

Oordeel

In het onderhavige geval is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster de juistheid van de door werkgever genoemde redenen voor het ontslag op staande voet gemotiveerd heeft betwist en dat werkgever in het licht van deze gemotiveerde betwisting zijn stellingen hieromtrent onvoldoende heeft onderbouwd. Zo voert werkneemster het volgende aan. Het uitgangspunt van werkgever dat uit de 'Gewijzigd op' kolom van productie 4 (overzicht documenten USB-stick) volgt wanneer het betreffende document is opgesteld, is volgens werkneemster niet juist. Immers, als het document geopend wordt en vervolgens weer wordt opgeslagen, staat er een nieuwe 'gewijzigd op datum' ook al is er niets opgesteld of gewijzigd, of bijvoorbeeld alleen een datum aangepast. Bovendien voert werkneemster aan dat zij de beperkte tijd die zij op kantoor heeft besteed aan haar maatschappelijke activiteiten en sollicitaties niet heeft geschreven, zodat werkgever hierover ook geen loon heeft uitbetaald. Verder voert werkneemster aan dat van het vervalsen van de handtekening van werkgever geen sprake is. Het was al jarenlang de gebruikelijke en bij werkgever bekende werkwijze dat voor bepaalde stukken door werknemers de digitale handtekening van werkgever werd gebruikt. Wat betreft het verwijt omtrent het taalgebruik voert werkneemster aan dat partijen

al ruim 20 jaar samenwerken, zonder dat de wijze van communiceren ooit onderwerp van gesprek is geweest. Dat maakt het verwijt volgens werkneemster ongeloofwaardig. Tot slot voert werkneemster aan dat zij haar laatste vakantie – zoals altijd – ruim van tevoren heeft aangekondigd. Daarbij heeft werkneemster naar eigen zeggen nog haar zorgen uitgesproken, omdat zij sinds kort alleen op kantoor zat, maar in een vervolgesprek zou werkgever gezegd hebben dat hij daarvoor iemand had gevonden. Werkgever heeft dit gemotiveerde verweer van werkneemster omtrent juistheid van de ontslagredenen onvoldoende weersproken, zodat werkgever op dit punt niet aan zijn stelplicht heeft voldaan. Alleen daarom al is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Nu het ontslag op staande voet zal worden vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst (vooralsnog) voort en heeft werkneemster recht op loon. De vordering tot wedertewerkstelling zal gelet op het hierna toe te wijzen ontbindingsverzoek afgewezen worden. Werkgever verzoekt in het tegenverzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e of g BW. De kantonrechter is van oordeel dat er wel sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij dat oordeel speelt een rol dan werkgever een kleine onderneming is en dat er sprake is van een wederzijds gebrek aan vertrouwen zodat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is. Gelet op het voorgaande zal het verzoek van werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 aanhef en sub g BW toegewezen worden. Deze verstoring is naar het oordeel van de kantonrechter het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Niet alleen heeft hij werkneemster onterecht op staande voet ontslagen, maar ook heeft hij – ondanks het verweer van werkneemster – volhard in dat ontslag, terwijl duidelijk had moeten zijn dat het ontslag op staande voet niet houdbaar was. Dat geldt temeer nu het ontslag een werkneemster betrof die al lange tijd (ruim 20 jaar) in dienst was en die nimmer – aantoonbaar – is aangesproken op enig gebrek in haar functioneren. Onder de gegeven omstandigheden kan niet anders worden geoordeeld dan dat werkgever bewust de arbeidsverhouding zodanig heeft verstoord dat er sprake is van een voldragen g-grond, hetgeen de kantonrechter als ernstig verwijtbaar handelen kwalificeert. Nu als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever sprake is van een voldragen g-grond kent de kantonrechter aan werkneemster een billijke vergoeding toe van € 25.000.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-10-2018

Zaaknummer: 709 | 640 AZ VERZ 18-61 en 70917 | 9 AZ VERZ | 8-62