

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Verzoek tot vernietiging van ontslag op staande voet wegens werkweigering, bedreiging en grove belediging wordt afgewezen. Geen sprake van een opzegverbod.

Feiten

Werkneemster is in 2011 in dienst getreden bij werkgeefster voor 30 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor het kappersbedrijf van toepassing. Bij brief van 12 april 2018 (hierna ook: de ontslagbrief) heeft werkgeefster werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en het verval uit te spreken van het in artikel 11 van de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding. Werkgeefster heeft een verweerschrift ingediend en een zelfstandig voorwaardelijk verzoek gedaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de bepaling dat werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven. Het ontslag op staande voet is meteen na het gesprek van 12 april 2018 en derhalve onverwijld gegeven. In de ontslagbrief geeft werkneemster drie redenen die aanleiding vormen voor het ontslag op staande voet meteen na het gesprek op 12 april 2018, te weten werkweigering, bedreiging en grove belediging. Werkgeefster heeft wegens haar slechte financiële omstandigheden op 30 januari 2018 een voorstel aan werkneemster gedaan om met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan. Op 2 februari 2018 heeft werkgeefster werkneemster laten weten de procedure via het UWV te willen volgen, waarna werkgeefster op 5 februari 2018 een ontslagverzoek bij het UWV heeft ingediend op grond van artikel 7:669 lid 2 aanhef en sub a BW. Diezelfde dag heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op aangeven van het UWV heeft werkgeefster haar ontslagverzoek bij het UWV weer ingetrokken, omdat naar zeggen van het UWV door de ziekte van werkneemster een ontslagverbod van toepassing zou zijn. Op 26 februari 2018 oordeelde de bedrijfsarts dat er bij werkneemster geen sprake was van arbeidsongeschiktheid door ziekte, maar dat er wel arbeidsgerelateerde problemen waren. Werkneemster heeft op 6 maart 2018 een deskundigenoordeel gevraagd bij het UWV. De arts van het UWV heeft daarop op 3 april 2018 als oordeel gegeven dat werkneemster op 29 januari 2018 wel arbeidsgeschikt was voor haar eigen werk. Nadat werkgeefster een loonsanctie had aangekondigd, heeft op 12 maart 2018 een gesprek plaatsgevonden tussen werkgeefster,

werkneemster, haar partner de heer X, in aanwezigheid van een HRM-specialist, de heer Y. Daar zijn concrete afspraken gemaakt, inhoudende dat werkneemster 's morgens bereikbaar zou zijn en 's middags vrije tijd zou hebben. De heer Y heeft over de inhoud van dit gesprek verklaard dat het gesprek geforceerd verliep en dat de vriend van werkneemster iedere keer door het gesprek kwam met dwingende teksten. Nadat werkgeefster op 7 april 2018 – dus ná het gesprek van 12 maart 2018 – het reeds op 3 april 2018 gegeven deskundigenoordeel van het UWV had ontvangen, heeft zij op 12 april 2018 een gesprek gevoerd met werkneemster in aanwezigheid van X. Uit het door werkgeefster overgelegde transcript van dat gesprek (dat op de relevante onderdelen niet anders is dan het door werkneemster overgelegde transcript) volgt dat X meermalen door werkgeefster is gewaarschuwd dat hij zich niet moest bemoeien met de inhoud van het gesprek, dat X door werkgeefster meermalen is gevraagd het pand te verlaten en ten slotte dat van de zijde van werkgeefster is gezegd dat de politie zou worden gewaarschuwd. Aan het einde van het gesprek wordt over en weer gescholden en geschreeuwd. Werkneemster neemt in die discussie geen afstand van de houding van X. Klanten van werkgeefster hebben dit gesprek kunnen waarnemen en ook daadwerkelijk waargenomen. De vastgestelde feiten en omstandigheden ondersteunen in meer dan voldoende mate de inhoud van de ontslagbrief. Die feiten en omstandigheden leveren voldoende grond voor het gegeven ontslag op staande voet, gelet op alle omstandigheden van dit geval. De kantonrechter stelt op grond van die feiten en omstandigheden verder uitdrukkelijk vast dat er geen sprake was van een opzegverbod doordat werkneemster ongeschikt was tot het verrichten van haar arbeid wegens ziekte. Het verzoek tot vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:14014

Zaaknummer: 6955185 RP VERZ 18-50311 en 6980009 RP VERZ 18-50334

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: P. Mourik en G.A. Soebhag

Wetsartikelen: 223 Rv, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:669 lid 3 sub a BW en 7:653 BW