

RECHTSPRAAK

werkneemster/Klüh Service Management B.V.

Vernietiging ontslag op staande voet. Niet is komen vast te staan dat werkneemster – tegen het strikte beleid van werkgeefster in – een spuugzak gevuld met nootjes heeft meegenomen na werkzaamheden in een vliegtuig. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek (e- en g-grond).

Feiten

Werkneemster is in dienst van Klüh Service Management B.V. (hierna: Klüh). Klüh heeft werkneemster op 20 februari 2018 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van diezelfde datum staat dat zij op staande voet is ontslagen, omdat tijdens een personeelscontrole door KLM Security Services is geconstateerd dat werkneemster een spuugzak gevuld met nootjes mee heeft genomen uit een KLM-toestel. Werkneemster verzoekt het ontslag te vernietigen. Klüh verzoekt, voor zover het ontslag op staande voet wordt vernietigd, ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Vernietiging ontslag op staande voet

Klüh heeft gesteld dat zij een strikt beleid hanteert. Werkneemster heeft erkend dat zij met dit strikte beleid bekend is. De kantonrechter overweegt dat het hanteren van een strikt beleid mag en dat een strikt beleid meespeelt bij de beoordeling van de dringende reden, maar dat in het geval van een strikt beleid wel echt moet vaststaan dat van de dringende reden – een zakje met nootjes meenemen uit het-KLM toestel – sprake is. In deze zaak zijn getuigen gehoord. De kantonrechter is het met Klüh eens dat de getuigen over verschillende onderwerpen verschillend hebben verklaard. Uit alle verklaringen kan de kantonrechter niet afleiden dat werkneemster het spuugzakje met nootjes van boord van het KLM toestel heeft meegenomen. Niet kan worden uitgesloten dat het zakje met nootjes zich al in de dienstauto bevond (waar het is aangetroffen), meerdere getuigen verklaren dat, en dat werkneemster dat zakje wellicht in haar hand heeft gehad, voor zover werkneemster al een zakje in haar hand heeft gehad. Dat betekent dat de dringende reden niet is komen vast te staan en dat het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

Voorwaardelijke ontbinding

Het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond wordt afgewezen. Een andere reden voor verwijtbaar handelen van werkneemster heeft Klüh immers niet gesteld. In het kader van de g-grond overweegt de kantonrechter dat werkneemster weliswaar wisselende verklaringen heeft afgelegd, maar dat voor ontbinding op de g-grond een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie nodig is. Niet is gebleken dat daarvan sprake is. Ontbinding op de g-grond is dan ook niet aan de orde. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:11778

Zaaknummer: 6837795 \ AO VERZ 18-67

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: P.P. Klokkers en J. Ramnath

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW