

RECHTSPRAAK

Het niet dragen van de bedrijfsoverall, de scheldpartij van de vriendin van werknemer en de achtervolging van werkgever door haar rechtvaardigt geen ontslag op staande voet van werknemer.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2011 in dienst van werkgever in de functie van monteur. Op 3 juli 2020 hebben partijen een ‘Gebruiksovereenkomst bedrijfskleding’ gesloten. Artikel 2 lid 1 van die overeenkomst luidt: ‘(...) *Werkoveral blijft ten alle tijden op de zaak en wordt alleen in de gebruikelijke werktijden gedragen*’. Bij brief van 14 oktober 2020 heeft werkgever werknemer een laatste waarschuwing gegeven voor onder meer het mee naar huis nemen van de overall. De vriendin van werknemer kwam werknemer regelmatig op het werk opzoeken, bijvoorbeeld om eten te brengen of om geld of een pinpas te vragen. Iedere vrijdag in de middagpauze kwam zij hem een broodje brengen op de werkplaats. Werkgever heeft de vriendin van werknemer bij brief van 30 oktober 2020 de toegang tot het bedrijf ontzegd met ingang van 27 oktober 2020. Op vrijdag 30 oktober 2020 is de vriendin van werknemer wederom naar de werkplaats gegaan met de bedoeling om, zoals gebruikelijk op vrijdagen, werknemer een broodje te brengen. Werkgever heeft haar de toegang via de voordeur ontzegd, waarna de vriendin van werknemer zich via een andere deur toegang tot de werkplaats heeft verschaft. Daarna heeft een woordenwisseling tussen de vriendin van werknemer, werknemer en werkgever plaatsgevonden. Niet veel later moest werkgever per auto naar een cliënt, waarbij de vriendin van werknemer hem een tijdlang achterna heeft gereden (volgens werkgever al bumperklevend, claxonnerend en met hoge toeren) en haar middelvinger naar hem heeft opgestoken. Werkgever heeft werknemer die middag op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van de onverwijld opzegging en veroordeling van werkgever tot doorbetaling van het loon vanaf 1 november 2020. Werkgever verzoekt voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van onder meer een verstoorde arbeidsverhouding. Subsidiair verzoekt werknemer onder meer veroordeling van werkgever tot doorbetaling van het loon tot de dag van ontbinding van de arbeidsovereenkomst en betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel**Het meenemen dan wel niet dragen van de werkoverall*

Ten aanzien van de overalls heeft werknemer gemotiveerd betwist dat hij die ooit mee naar huis nam. Dat hij dat ondanks de instructies toch deed, heeft werkgever daarna verder niet aangetoond, zodat dit in deze procedure niet is vast komen te staan. Werknemer heeft ter

zitting wel erkend dat hij op het werk niet (altijd) de bedrijfsoverall droeg, maar zijn eigen identieke overalls (die evenwel niet voorzien zijn van het bedrijfslogo). Vaststaat dat hij daarmee in strijd met de instructie van zijn werkgever heeft gehandeld. Gesteld noch gebleken is echter dat hij na de waarschuwing in de brief van 14 oktober op het bedrijf niet de bedrijfsoverall aan had (terwijl die brief bovendien juist vooral ging over het meenemen van de overalls naar huis en niet althans niet expliciet over het dragen van de bedrijfsoverall op het werk). Een dringende reden voor ontslag op staande voet kan daar dan ook niet in worden ontwaard.

Woordenwisseling op 30 oktober 2020 met vriendin van werknemer

De vriendin van werknemer heeft in haar verklaring erkend dat zij werkgever tijdens het incident op 30 oktober 2020 heeft uitgemaakt voor 'klootzak' en 'kutwerkgever' en 'schweinehund' en onbetwist staat vast dat zij zich op dat moment tegen de wil van werkgever toegang tot het bedrijfsterrein heeft verschaft teneinde werknemer zijn lunch te brengen. Wat evenwel onduidelijk blijft, is in welke mate werknemer haar daarin heeft bijgestaan dan wel haar in haar scheldkanonnade heeft proberen te sussen: daarover staan de meningen van partijen lijnrecht tegenover elkaar. Werkgever stelt dat de vriendin van werknemer hem heeft uitgemaakt voor 'kleine vieze dikke vette kabouter' en 'kleine zielige man', maar hij blijft verder vaag over welke bewoordingen nu precies door werknemer zelf zijn gebruikt. Dat werknemer weet had van het feit dat zijn vriendin na de scheldpartij werkgever in zijn auto is nagereden richting een cliënt (en haar daar niet van heeft proberen te weerhouden), is gesteld noch gebleken, zodat onduidelijk blijft in hoeverre werknemer ter zake daarvan een verwijt gemaakt kan worden. Dat werknemer, zoals werkgever hem in deze procedure verwijt, zijn vriendin geholpen heeft om via een nooddeur het bedrijfsgebouw binnen te treden, is weerlegd door een kort filmpje van dat moment dat de vriendin van werknemer met haar telefoon heeft gemaakt en dat ter zitting is getoond: uit dat filmpje blijkt duidelijk dat hulp van werknemer daarbij niet aan de orde is geweest. Ook heeft werkgever ter zitting erkend dat van verbale dreigingen met fysiek geweld geen sprake is geweest. Al met al komt de kantonrechter tot het oordeel dat het gedrag van de vriendin van werknemer op 30 oktober 2020 ontegenzeggelijk onacceptabel was, maar dat onvoldoende vast is komen te staan dat het handelen (dan wel nalaten) van werknemer tijdens het incident op 30 oktober 2020 een ontslag op staande voet rechtvaardigde. De onverwijld opzegging wordt derhalve vernietigd. De arbeidsovereenkomst zal evenwel worden ontbonden per 1 april 2021 op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Dat de arbeidsverhouding dusdanig verstoord is, blijkt genoegzaam uit de gedingstukken en het verhandelde ter zitting. Werkgever wordt veroordeeld om tot 1 april 2021 het reguliere loon door te betalen. De transitievergoeding is eveneens toewijsbaar. Van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever is niet gebleken, zodat een billijke vergoeding niet in beeld komt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:1930

Zaaknummer: 8947502 AZ VERZ 20-149

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: S.X.J. Zuidema en S.J.W.M. Vonken

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