

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet en toewijzing loonvordering. Uit de getuigenverklaring blijkt onvoldoende dat schoonmaker zich agressief, handtastelijk en intimiderend jegens zijn leidinggevende heeft gedragen.*Feiten*

Werknemer is op 15 augustus 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden van Cleanprofs B.V. (hierna: Cleanprofs) in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud tegen een brutomaandsalaris van € 2.150 exclusief vakantietoeslag en emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf van toepassing. Werknemer is op 24 oktober 2022 op staande voet ontslagen wegens het bedreigen/intimideren en het onheus bejegenen van medewerkers van werkgever op 20 oktober 2022 gedurende werktijd. Artikel 16 van de cao bepaalt dat werknemer recht heeft op een eindejaarsuitkering indien de werknemer op 31 december van het kalenderjaar of bij einde dienstverband zes maanden onafgebroken in dienst is bij werkgever. Werknemer heeft op 29 november 2022 geprotesteerd tegen het ontslag. Werknemer heeft een voor hem positieve schriftelijke verklaring overgelegd van een getuige bij het incident waarvoor het ontslag is verleend. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet en betaling van achterstallig loon alsmede eindejaarsuitkering over 2022 en 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer op 20 oktober 2022 zijn leidinggevende heeft gebeld in verband met problemen die werknemer ondervond tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden, waarop zijn leidinggevende ter plaatse is gekomen. Vast staat ook dat er een getuige van het incident is geweest, van wie een verklaring is overgelegd. De kantonrechter oordeelt dat uit de getuigenverklaring onvoldoende blijkt dat werknemer zich agressief, handtastelijk en intimiderend jegens zijn leidinggevende heeft gedragen en dat hij hem in zijn gezicht heeft geduwd en geslagen. In elk geval kan het incident van 20 oktober 2022, gelet op de getuigenverklaring, er niet toe leiden dat sprake is geweest van een dringende reden. Uit de getuigenverklaring volgt immers dat het juist leidinggevende was die werknemer heeft vastgepakt en intimiderend heeft toegesproken waarop werknemer heeft gereageerd met een duw. De conclusie is dat het ontslag van 24 oktober 2022 niet rechtsgeldig is gegeven en dat werknemer recht heeft op loon tot het einde van rechtswege. Ten aanzien van het loon tijdens ziekte oordeelt de kantonrechter dat Cleanprofs over de maand oktober 2022 niet conform de cao en dus te weinig heeft betaald. Verder oordeelt de kantonrechter dat,

omdat Cleanprofs niet duidelijk is geweest over de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een loonsverhoging, werknemer recht heeft op de loonsverhoging die vanaf oktober 2022 voor alle werknemers is doorgevoerd. Daarnaast heeft werknemer ook recht op de eindejaarsuitkering over 2023, maar niet die van 2022 omdat in 2023 wel en in 2022 niet aan de voorwaarden daarvoor is voldaan. De wettelijke verhoging over het gevorderde loon wordt echter gematigd tot 30%, omdat Cleanprofs in de veronderstelling verkeerde dat zij geen loon was verschuldigd en deze anders zou uitwerken als een onevenredige sanctie. Werknemer heeft tot slot recht op de transitievergoeding (€ 432 bruto).

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 04-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:3611

Zaaknummer: 10253770 AZ VERZ 22-78 (E)

Rechters: Ebben

Advocaten: M.J.M. Voogt

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