

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens overtreden huisregels en niet opvolgen waarschuwingen. Werknemer verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet. Toewijzing verzoek werknemer vanwege ontbreken dringende reden.*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2019 in dienst getreden bij Schadeherstel De Waard (hierna: De Waard) in de functie van voorbereider. Op 27 juni 2023 heeft De Waard werknemer schriftelijk een officiële waarschuwing gegeven wegens – kort gezegd – het overtreden van de huisregels en het niet nakomen van afspraken na een aantal mondelinge waarschuwingen. Op 9 oktober 2023 is werknemer mondeling op staande voet ontslagen. Dit is bij brief van 10 oktober 2023 aan hem bevestigd. Werknemer heeft verzocht om vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De onverwijldheid van het ontslag op staande voet wordt aangenomen, nu werknemer dit niet heeft weersproken. Werknemer betwist wel dat sprake is van een dringende reden. Werknemer ontkent alle door De Waard gemaakte verwijten. Werknemer ontkent ook dat hij na de officiële waarschuwing in juni 2023 nog is gewaarschuwd door De Waard. Omdat werknemer de door De Waard aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde verwijten ontkent, is het aan De Waard om de aanwezigheid van een dringende reden te bewijzen. De Waard is hier onvoldoende in geslaagd. Ter onderbouwing heeft De Waard slechts een tijdrapport overgelegd met daarop de in- en uitkloktijden van werknemer van 4 tot en met 29 september 2023 en één door vijf werknemers ondertekende verklaring van 24 november 2023, waaronder de eigenaar en diens echtgenote, gezamenlijk eigenaren van De Waard. Ten aanzien van het tijdrapport heeft De Waard nagelaten te onderbouwen wat de kantonrechter daaruit zou moeten afleiden. Ten aanzien van de overgelegde verklaring, met daarin opgenomen de vermeende verwijtbare gedragingen van werknemer, overweegt de kantonrechter dat de verklaring is opgesteld door de eigenaar en dat hij deze vervolgens heeft laten ondertekenen door drie medewerkers en zijn echtgenote (mede-eigenaar en tevens werkneemster), zodat deze verklaring met grote terughoudendheid moet worden bekeken. Op basis van de verklaring kan bovendien niet worden vastgesteld of deze berust op de eigen waarneming van de desbetreffende werknemers. Uit de verklaring blijkt bijvoorbeeld niet wie van de ondertekenaars welke gedragingen heeft geconstateerd en wanneer deze zouden hebben plaatsgevonden. De

kantonrechter acht de verklaring dan ook onvoldoende concreet om tot de conclusie te kunnen komen dat deze aantijgingen juist zijn en gaat daarom voorbij aan deze verklaring. Daarbij is de kantonrechter van oordeel dat als de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten vast zijn komen te staan, deze niet van zodanige aard zijn dat ze een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Er is geen sprake van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW in samenhang met artikel 7:678 lid 1 BW waardoor van De Waard niet verlangd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Als de door De Waard gemaakte verwijten juist zijn, valt bovendien niet in te zien waarom zij niet voor een andere maatregel heeft gekozen dan het ultimatum remedium ontslag op staande voet. Gelet op de aard van de verwijten had dat wel van De Waard verwacht mogen worden. Vooral omdat in de waarschuwingsbrief van 27 juni 2023 aan werknemer was aangezegd dat hij ten minste nog tweemaal zou worden gewaarschuwd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2126

Zaaknummer: 10833207 \ AO VERZ 23-76

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: W. Hovingh en A. van Deuzen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 sub a BW