

RECHTSPRAAK

Werkneemster komt op tegen ontslag op staande voet wegens negeren werkinstructies en slapen op de werkvloer. Werkgeefster krijgt bewijsopdracht omdat ingebrachte foto's en verklaringen niet gedateerd zijn en onvoldoende context geven.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 9 mei 2017 bij werkgeefster, laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 2.173 exclusief vakantiebijslag. Haar taken zijn onder meer het plaatsen van bigbags, gegevenscontrole en het schoonmaken van de productieomgeving. Op 18 november 2021 ontving werkneemster een officiële waarschuwing wegens het herhaaldelijk niet dragen van gehoorbescherming en het gebruik van oordopjes om naar muziek te luisteren tijdens het werk, ondanks eerdere mondelinge waarschuwingen. Dit gedrag was in strijd met de veiligheidsvoorschriften. Op 6 maart 2023 kreeg zij opnieuw een schriftelijke waarschuwing voor het dragen van oordopjes met muziek tijdens werktijd. Op 20 december 2023 toonde een andere werknemer foto's aan de ploegleider en HRM-manager waarop een persoon, die volgens werkgeefster werkneemster zou zijn, slapend op een pallet of leunend tegen een muur in de productiehal te zien was. In een gesprek op 21 december 2023 ontkende werkneemster dat zij de persoon op de foto's was. Werkgeefster heeft werkneemster uiteindelijk op staande voet ontslagen. Het ontslag is per brief op 22 december 2023 bevestigd, verwijzend naar langdurige ontevredenheid over haar functioneren, eerdere waarschuwingen en vermeend slapen tijdens werktijd. Werkneemster verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 20.534,85, een transitievergoeding van € 6.472,34, een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van het loon van 21 december 2023 tot aan 1 maart 2024, alsmede het verstrekken van een deugdelijke bruto-nettospecificatie en een jaaropgave over 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster onderbouwt haar stelling dat werkneemster de persoon op de foto's is en tijdens werktijd heeft geslapen of in slaaphouding heeft gelegen met schriftelijke verklaringen van vijf werknemers. Deze werknemers verklaren allen dat zij werkneemster herkennen op de foto. Een van hen, B, verklaart aanvullend dat hij werkneemster meerdere keren heeft aangesproken op het gebruik van haar telefoon als televisie en haar heeft gewaarschuwd dat zij haar baan kon verliezen als werkgeefster doorhad hoeveel televisie zij tijdens werktijd keek. Na de mondelinge behandeling brengt werkgeefster een aanvullende verklaring van C in, waarin C stelt: "deze persoon is werkneemster, hiervan

heb ik deze foto's gemaakt."

Uit de verklaringen blijkt niet dat andere werknemers werkneemster daadwerkelijk hebben zien slapen of liggen. Hoewel werkgeefster stelt dat werknemers aan haar hebben verklaard dat zij werkneemster regelmatig in een dergelijke houding (zoals op de foto's) hebben gezien, blijkt dit niet uit de schriftelijke verklaringen. De verklaringen beperken zich tot het identificeren van werkneemster als de persoon op de foto's. Aangezien de foto's niet zijn gedateerd en de verklaring van C geen informatie geeft over het tijdstip, aanleiding en context van de foto's, kan de kantonrechter voorlopig niet vaststellen dat de foto's en verklaringen betrekking hebben op de gebeurtenissen rond 20 december 2023 of dat zij toen voor het eerst bij werkgeefster bekend zijn geworden.

Werkgeefster krijgt de gelegenheid om te bewijzen dat werkneemster (meermaals) tijdens werktijd heeft geslapen of in slaaphouding heeft gelegen. Als werkgeefster hier niet in slaagt, betekent dit dat het ontslag op staande voet onterecht is, waarmee vaststaat dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster heeft dan in beginsel recht op de gevorderde vergoedingen, waarvan de hoogte nog moet worden vastgesteld. Als werkgeefster het bewijs wel levert, moet worden beoordeeld of er sprake is van een dringende reden voor ontslag.

Wat betreft openstaande verlofuren is het aan werkgeefster is om als werkgever de administratie van genoten en opgenomen vakantiedagen bij te houden. In het algemeen moet de werknemer het tegoed aan vakantiedagen bewijzen als de werkgever gemotiveerd betwist dat er nog vakantiedagen openstaan. Werkgeefster dient haar betwisting te onderbouwen met gegevens uit haar administratie. Werkneemster heeft in het verzoekschrift aangegeven niet te weten hoeveel verlofuren openstaan. Aangezien er geen verdere toelichting over eventuele aanspraak op uitbetaling van verlofuren is, wordt de vordering op dat punt als onvoldoende onderbouwd afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5083

Zaaknummer: 10948836 \ EJ VERZ 24-117

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: J.J.T. van Stiphout en A.J.T.M. Oudenhoven

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW