

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever c.s.

Intrappen van een buitendeur bij opdrachtgever door schoonmaker wordt gelijkgesteld met diefstal bij een opdrachtgever. Dringende reden voor ontslag op staande voet

Werknemer is sinds 2001 in dienst als schoonmaker. Op 7 september 2013 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief wordt vermeld dat in een gesprek aan werknemer kenbaar is gemaakt dat zijn dienstverband wegens bedrijfseconomische redenen zal worden beëindigd. Werknemer heeft hier boos op gereageerd en heeft vervolgens de deur bij een opdrachtgever (kinderdagverblijf) ingetrapt. De locatieleider van het kinderdagverblijf heeft aangifte gedaan van vernieling. Werknemer stelt dat het ontslag nietig is. Werknemer betwist de aan het ontslag ten grondslag gelegde gedragingen en dat deze – indien zij zouden hebben plaatsgevonden – in de gegeven omstandigheden een ontslag op staande voet kunnen dragen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft in dit kort geding voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer de betreffende vernieling heeft verricht. Het gesprek heeft rond 13.30 uur plaatsgevonden. Werkgever is rond 15.30 uur door de directeur van het kinderdagverblijf gebeld over de vernieling. Voorts is er een getuige van de vernieling. Uit een schriftelijke reactie van werknemer, waarbij hij zijn excuses aanbiedt voor het voorval, blijkt niet van een ontkenning van het intrappen van de buitendeur. Geoordeeld wordt dat deze gedraging een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Het intrappen van een deur bij een opdrachtgever, in dit geval bovendien de grootste opdrachtgever moet – gelijk in het geval van diefstal bij een opdrachtgever (waaraan blijkens de arbeidsovereenkomst expliciet de sanctie van ontslag op staande voet is verbonden) – worden gekwalificeerd als onaanvaardbaar gedrag jegens die opdrachtgever. Dat dit handelen heeft plaatsgevonden nadat en als gevolg van de mededeling dat het dienstverband zou eindigen, maakt dit niet anders. Boosheid kan weliswaar begrijpelijk zijn, maar van werknemer had mogen worden verwacht dat hij op een andere, wel acceptabele wijze uiting zou geven aan zijn emoties. Voorts leiden ook de persoonlijke omstandigheden en de duur van het dienstverband van ruim twaalf jaar niet tot een andere uitkomst. De loonvordering en de vordering tot wedertewerkstelling worden afgewezen. De door werknemer tevens gevorderde betaling van achterstallig loon over de periode 1 augustus 2013 tot en met 7 september 2013 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-01-2014

Zaaknummer: 2582604 UV EXPL 13-513