

RECHTSPRAAK

werknemer/Total Cleaning Aruba

Ontslag op staande voet onterecht. Het had op de weg van werkgever gelegen om, alvorens werknemer op staande voet te ontslaan, hem eerst op een voldoende duidelijke wijze te waarschuwen voor de mogelijke gevolgen van een werkweigering.

Werknemer is op 1 juni 2015 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Total Cleaning Aruba (hierna: Total Cleaning). Op 27 juli 2015 heeft een incident plaatsgevonden tussen werknemer en Total Cleaning. Total Cleaning heeft op 27 juli 2015 een ontslagbrief verstuurd naar werknemer, waarin wordt vermeld dat werknemer op staande voet is ontslagen. In de ontslagbrief zijn de volgende ontslaggronden vermeld: de weigering een opdracht uit te voeren, met schade voor de tijdsplanning tot gevolg, en het doen van uitspraken tijdens het werk die voor een slechte sfeer hebben gezorgd. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en veroordeling van Total Cleaning tot doorbetaling van het loon vanaf die datum. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de vorderingen van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Eerst zal de ontslaggrond worden besproken die betrekking heeft op de beweerde uitlatingen van werknemer tijdens het werk. Volgens de ontslagbrief bestonden deze gedragingen uit het doen van 'meerdere uitspraken die voor een slechte sfeer zorgden'. Total Cleaning heeft onvoldoende feitelijk onderbouwd dat sprake is geweest van uitlatingen van werknemer die een dringende reden voor ontslag op staande voet zouden kunnen opleveren. Ter zitting bij het hof heeft Total Cleaning ten aanzien van deze ontslaggrond niet meer gesteld dan dat werknemer 'altijd tegen is', een problematische werknemer is en zijn eigen werktijden bepaalde. Daarmee heeft Total Cleaning het bestaan, de inhoud en de omvang van deze gedragingen (en ontslaggrond) onvoldoende concreet onderbouwd. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de dringende reden, betrekking hebbend op uitlatingen tijdens het werk, al met al onvoldoende is onderbouwd en het gegeven ontslag niet kan dragen. Nu de beweerde uitlatingen van werknemer geen rechtsgeldige reden voor ontslag op staande voet kunnen zijn, rijst de vraag of de gestelde werkweigering wel een dringende reden voor ontslag op staande voet kan zijn. Uit vaste rechtspraak volgt dat indien door een werkgever meerdere gedragingen aan een ontslag op staande voet ten grondslag worden gelegd en slechts een gedeelte komt vast te staan, alleen dan sprake kan zijn van een geldig ontslag op staande voet indien is voldaan aan een aantal vereisten, waaronder dat de werkgever heeft gesteld en ook aannemelijk is dat hij de werknemer ook uitsluitend om die reden op staande voet zou hebben ontslagen. Nu Total Cleaning in de ontslagbrief noch in de

onderhavige procedure heeft gesteld en evenmin aannemelijk is geworden dat Total Cleaning werknemer ook uitsluitend vanwege de gestelde werkweigering op staande voet zou hebben ontslagen, kan het ontslag op staande voet geen stand houden. Ten overvloede overweegt het hof nog het navolgende ten aanzien van de gestelde werkweigering. Volgens werknemer heeft hij op 27 juli 2015 met Total Cleaning gesproken over de achterstallige betaling van loon. De negatieve reactie van Total Cleaning leidde bij werknemer tot stress en maakte hem zodanig overstuur dat hij vrij heeft gevraagd. Volgens werknemer heeft Total Cleaning dit verzoek gehonoreerd. Ook indien wordt uitgegaan van de juistheid van de lezing van Total Cleaning is naar het oordeel van het hof van een rechtsgeldige ontslagreden geen sprake. Daarvoor is het volgende redengevend. Total Cleaning heeft in het verweerschrift in beroep weliswaar bestreden dat hij met werknemer op 27 juli 2015 heeft gesproken over het (achterstallig) loon, maar ter zitting heeft hij erkend dat werknemer dit onderwerp bij hem ter sprake heeft gebracht. In deze specifieke omstandigheden, waarin werknemer geagiteerd was vanwege de afhoudende reactie van Total Cleaning op het verzoek om betaling van achterstallig loon en het verkrijgen van een vrije dag, had het op de weg van Total Cleaning gelegen om, alvorens werknemer op staande voet te ontslaan, hem eerst op een voldoende duidelijke wijze te waarschuwen voor de mogelijke gevolgen van een werkweigering. Het hof kan op de voet van artikel 7:683 lid 3 BW de werkgever veroordelen om de arbeidsovereenkomst te herstellen of aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen. Nu sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 3 december 2015 kan een veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst naar het oordeel van het hof in de gegeven omstandigheden niet aan de orde zijn. Derhalve zal Total Cleaning worden veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van het resterende loon vanaf 27 juli 2015 tot 3 december 2015. Tegen de door werknemer verzochte wettelijke verhoging van 50% heeft Total Cleaning geen afzonderlijk verweer gevoerd, zodat ook dat verzoek zal worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-06-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:1564

Zaaknummer: 200.186.274/01

Rechters: C.J. Frikkee, D. Aarts en S.R. Mellema

Advocaten: T. Venneman en C.R.S. van Nuss

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:677 BW en 6:678 BW