

RECHTSPRAAK

werkneemster/Charlie Hairstyling V.O.F.

Het hof oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven is. Weliswaar is sprake van een ernstige vertrouwensbreuk, maar deze rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Het hof kent een billijke vergoeding toe.

Feiten

Charlie Hairstyling V.O.F. (hierna: CH) is een kleine kapperszaak. Werkneemster is op 1 januari 2011 als haarstylist bij CH in dienst getreden. Eind januari 2018 is CH met werkneemster in gesprek gegaan over beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege de slechte financiële toestand van het bedrijf. Werkneemster stemde niet in met een beëindiging met wederzijds goedvinden. Daarna heeft CH bij het UWV een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen gevraagd. Op diezelfde dag heeft werkneemster zich ziek gemeld. CH heeft de aanvraag bij het UWV vervolgens ingetrokken. Vervolgens heeft de bedrijfsarts aan CH bericht dat werkneemster wegens ziekte niet in staat is haar eigen werk te doen. De bedrijfsarts voegt daaraan toe dat hij vermoedt dat de klachten grotendeels/volledig voortvloeien uit arbeidsgerelateerde problemen. Werkneemster heeft hierop een deskundigenoordeel gevraagd bij het UWV. Het UWV heeft daarop geoordeeld dat werkneemster wel haar eigen werk kon doen. Partijen hebben vóórdat het UWV het deskundigenoordeel had afgegeven een gesprek over de re-integratie van werkneemster gevoerd. Partijen hebben tijdens dat gesprek afspraken gemaakt over de bereikbaarheid van werkneemster in verband met de re-integratie. Op enig moment is CH bekend geraakt met het deskundigenoordeel van het UWV. CH heeft werkneemster daarop opnieuw uitgenodigd voor een gesprek, maar werkneemster heeft gemeld dat zij ziek was. Op verzoek van CH is werkneemster op 11 april 2018 gecontroleerd door een 'lekencontroleur', die werkneemster niet zelf thuis aantrof. Vervolgens heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en CH. Dit gesprek is uitgelopen op een ruzie. Diezelfde dag (12 april 2018) heeft CH werkneemster op staande voet ontslagen. De ontslagbrief vermeldt dat werkneemster geen enkel gesprek wil aangaan, anders dan door middel van bedreiging, intimidatie en belediging en voorts op geen enkele wijze de werkzaamheden wil hervatten. Werkneemster verzoekt het hof het ontslag op staande voet te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof overweegt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsrelatie omstreeks begin 2018 verstoord raakte. De verhoudingen zijn vervolgens nog verder verslechterd toen CH het deskundigenoordeel van het UWV ontving en trachtte opnieuw een gesprek aan te gaan. Omdat werkneemster zich, in de ogen van CH, onwelwillend opstelde, heeft CH besloten een controle door middel van huisbezoek te laten uitvoeren. Deze controle is bij werkneemster in het verkeerde keelgat geschoten, mede omdat de controleur niet wilde zeggen wie zij was en of zij was verbonden aan de arbodienst. CH heeft vervolgens de bij werkneemster opgeroepen wrevel laten voortbestaan en verder laten verergeren door geen open kaart te spelen over de persoon van de lekencontroleur en haar relatie tot CH. Naar het oordeel van het hof volgt uit het voorafgaande en het feit dat een gesprek tussen partijen op 12 april 2018 is uitgelopen op een ruzie dat tussen partijen een ernstige vertrouwensbreuk is ontstaan. De daden en gedragingen van werkneemster rechtvaardigen echter niet de conclusie dat van CH redelijkerwijs niet gevergd kon worden dat zij de arbeidsovereenkomst niet langer zou laten voortduren. De conclusie is dat er op 12 april 2018 geen grond bestond voor ontslag op staande voet. Het hof is van oordeel dat herstel van de arbeidsovereenkomst niet zinvol is nu beide partijen van mening zijn dat de arbeidsrelatie niet langer kan worden voortgezet. Naar het oordeel van het hof is een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:683 lid 3 BW wel op zijn plaats. Alles bij elkaar, en alle overige omstandigheden in aanmerking nemend, is het hof van oordeel dat CH een bedrag van € 7.500 aan billijke vergoeding aan werkneemster dient te betalen. Werkneemster kan ten gevolge van het verstrijken van de termijn in rechte echter geen transitievergoeding afdwingen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-03-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:546

Zaaknummer: 200.250.021/01

Rechters: C.A. Joustra, D. Aarts en H.J. van Kooten

Advocaten: G.A. Soebhag en P. van Mourik

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:683 BW en 7:686a BW