

RECHTSPRAAK

Geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Niet is gebleken dat werkneemster heeft geweigerd werkinstructies op te volgen, schreeuwend is weggelopen bij een gesprek en opdracht heeft gegeven om een medewerker van werkgever te bedreigen.

Feiten

Werkneemster is sinds 26 maart 2018 in dienst van werkgever als schoonmaakster. Werkgever heeft werkneemster in een half jaar tijd twee officiële waarschuwingen gegeven omdat zij haar taken niet naar behoren uitvoerde en haar verzocht haar functioneren aan te passen. Werkgever heeft haar erop gewezen dat indien zij haar functioneren niet aanpast, dit gevolgen voor de voortzetting van haar dienstverband kan hebben. Op 6 september 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden over het functioneren van werkneemster. Werkneemster heeft zich twee dagen later ziekgemeld. Op 30 september 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden met werkneemster en een medewerker van werkgever (hierna: X) naar aanleiding van klachten die werkgever had ontvangen over het door haar geleverde werk. Werkneemster is boos uit dit gesprek gelopen en heeft aangegeven dat zij haar baan wenst te beëindigen. Bij brief van diezelfde datum heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen. Bij brief van 5 oktober 2020 heeft werkneemster tegen het ontslag op staande voet geprotesteerd. Op 21 oktober 2020 heeft X aangifte gedaan van bedreiging op 30 september 2020 door een onbekende man die daarbij de telefoon van werkneemster gebruikte. Werkneemster heeft in eerste aanleg vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd. Het in de ontslagbrief beschreven conflict en de gestelde impulsieve ontslagname door werkneemster rechtvaardigen volgens de kantonrechter geen ontslag op staande voet. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkgever heeft de volgende gedragingen van werkneemster als dringende redenen aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd: (i) het voorval op 30 september 2020 (het weigeren om werkinstructies op te volgen, schreeuwend weggelopen bij een gesprek met X en ongewenst aanraken) en (ii) de telefonische bedreiging door een onbekende man met de telefoon van werkneemster. Op basis van de door werkgever overgelegde audio-opname van het gesprek op 30 september 2020 stelt het hof vast dat werkneemster niet wilde dat X het gesprek met zijn telefoon zou opnemen, dat hij werkneemster heeft aangesproken op haar werkhouding en klachten van klanten, dat met name X op luide toon aan het woord was en dat werkneemster op een gegeven moment heeft gezegd dat zij zich onder druk gezet voelde

waarna zij het gesprek heeft verlaten. Een andere medewerker van werkgever heeft verklaard dat werkneemster de telefoon van X probeerde af te pakken maar dat dat niet lukte, dat zij hem vervolgens met haar tas tegen zijn arm sloeg en hem een klap gaf op zijn borst. Het hof leidt hieruit af dat de gemoederen hoog opliepen tijdens het gesprek, maar niet is gebleken dat werkneemster heeft geweigerd om werkinstructies op te volgen, schreeuwend is weggelopen en X ongewenst heeft aangeraakt. Niet kan worden gezegd dat werkneemster zich tijdens het gesprek op 30 september 2020 schuldig heeft gemaakt aan de haar verweten gedraging (i). Met betrekking tot de gestelde bedreiging kan deze gedraging werkneemster niet worden verweten. Ter zitting heeft zij in dit verband toegelicht dat twee toevallige passanten op straat haar na het voorval op 30 september 2020 hebben geholpen met het bellen van de politie, dat één van die passanten haar telefoon heeft opgenomen toen X haar belde en vervolgens het telefoongesprek met hem heeft gevoerd, maar dat zij door alle stress en paniek niet heeft begrepen wat er precies is gezegd. Niet is gebleken dat de betreffende persoon telefonische bedreigingen richting X in opdracht of op verzoek van werkneemster heeft gedaan. Dit kan werkneemster niet worden aangerekend en niet aan het ontslag op staande voet ten grondslag worden gelegd. Van een dringende reden voor ontslag op staande voet is dus geen sprake. De arbeidsovereenkomst is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Ook de loonvordering van werkneemster is op terechte gronden door de kantonrechter toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1120

Zaaknummer: 200.294.620/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, G.C. Boot en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: , D.J. Prins en N. Rastegar

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:671 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:681 BW