

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Sociëteit het Amstelhuis

Ontslag op staande voet wegens het in verband met een cursus niet verschijnen op het werk is niet rechtsgeldig. Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wegens (niet duurzaam) verstoorde arbeidsrelatie.

Het Amstelhuis is een stichting die zich bezighoudt met het exploiteren van een sociëteit voor ouderen. De sociëteit is begin juli 2015 geopend. Met ingang van 1 juli 2015 is werknemer voor de duur van zes maanden bij het Amstelhuis in dienst getreden in de functie van zelfstandig werkend kok. De arbeidsovereenkomst bevat geen tussentijdse opzegmogelijkheid. Op 8 juli 2015 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat werknemer zonder dit te melden vanwege een cursus niet op het werk is verschenen. Bij vonnis in kort geding van 21 augustus 2015 is het Amstelhuis onder meer veroordeeld tot wedertewerkstelling van werknemer. Werknemer is vervolgens op 26 augustus 2015 op het werk verschenen en heeft zich toen ziek gemeld. Werknemer verzoekt primair te verklaren voor recht dat hem niet rechtsgeldig ontslag is aangezegd, zodat de arbeidsovereenkomst voortduurt. Subsidiair vordert hij het ontslag op staande voet nietig te verklaren. Het Amstelhuis voert verweer. Zij voert aan dat bij brief van 8 juli 2015 wel degelijk en op goede gronden de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden is opgezegd. In de brief van 10 juli 2015 is dit bevestigd. Voor zover de arbeidsovereenkomst nog mocht bestaan verzoekt het Amstelhuis deze te ontbinden omdat evident sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op 8 juli 2015 is aan werknemer schriftelijk meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang werd beëindigd. De bewoordingen in die brief sluiten weliswaar niet aan bij een ontslag op staande voet, maar bij brief van 10 juli 2015 heeft de gemachtigde van het Amstelhuis bevestigd dat sprake was van ontslag op staande voet. Het primaire standpunt van werknemer dat in het geheel geen ontslag op staande voet is aangezegd gaat dan ook niet op. Vervolgens is de vraag of het ontslag op staande voet stand houdt. Uit hetgeen werknemer op 6 en 7 juli 2015 aan het Amstelhuis heeft laten weten, blijkt dat hij in de veronderstelling verkeerde dat hij een groot aantal uren moest studeren en dat hij daartoe tijdens werktijd in de gelegenheid gesteld moest worden. Nu het Amstelhuis hier anders tegenaan keek, had het op haar weg gelegen dit werknemer duidelijk te maken, alvorens tot een vergaande maatregel als ontslag op staande voet over te gaan. Van een dringende reden is geen sprake. De opzegging zal daarom worden vernietigd. De

vordering tot veroordeling tot betaling van achterstallig en toekomstig loon met wettelijke rente en verhoging zal worden afgewezen, nu gesteld noch gebleken is dat het Amstelhuis met betaling van het loon in gebreke is of dreigt te komen. Vervolgens is de vraag of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, zoals het Amstelhuis heeft verzocht. De kantonrechter begrijpt het Amstelhuis zo, dat de door haar aangevoerde grond luidt: *een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren* (art. 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel g BW). Alhoewel aan werknemer kan worden toegegeven dat het Amstelhuis de feitelijke grondslag voor een verstoorde arbeidsverhouding niet heeft onderbouwd, kan het niet anders dan dat zij daarbij het oog heeft gehad op de feiten die zij aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd. Die feiten worden door werknemer voor een groot deel betwist. Nu ontbinding wordt gevraagd van een arbeidsovereenkomst die in ieder geval zal eindigen op 31 december 2015, is de kantonrechter van oordeel dat de aard van de zaak zich verzet tegen integrale toepassing van het bewijsrecht. Werknemer is vanwege zijn studie een aantal dagen niet op het werk verschenen. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat het niet anders kan dan dat de arbeidsverhouding door dit handelen van werknemer ernstig verstoord is. Niet gebleken is dat die verstoring duurzaam is, maar gezien de ernst van de (achtergrond van de) verstoring en de aard van de bedrijfsvoering van het Amstelhuis - een klein team dat met beperkte middelen moet werken - is de kantonrechter van oordeel dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van het Amstelhuis kan worden gevergd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Daaraan zal geen voorwaarde worden verbonden, nu de door het Amstelhuis genoemde voorwaarde - vernietiging van het ontslag op staande voet - zich met deze beschikking verwezenlijkt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:7802

Zaaknummer: 4413846 EA VERZ 15-924

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: H. Zobuoglu en D.F. Briedé

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW