

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet wegens diverse incidenten niet rechtsgeldig. Incidenten zijn te lang geleden of onvoldoende zwaarwichtig om tot de conclusie te komen dat werknemer zijn verplichtingen grovelijk veronachtzaamt. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek.

Werknemer is sinds 18 januari 2011 in dienst als zelfstandig werkend kok. Op 26 maart 2016 stond werknemer ingepland om te gaan werken. Hij heeft die dag niet gewerkt. Op 4 april 2016 is werknemer op staande voet ontslagen wegens ongeoorloofd afwezig zijn. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag. Hij stelt dat geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Werkgeefster heeft een tegenverzoek ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst (e-grond en g-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft meerdere incidenten aan het ontslag ten grondslag gelegd die in de periode vanaf 2012 zijn voorgevallen. Werkgeefster is op 27 maart 2016 bekend geworden met een ziekmelding van werknemer op 26 maart 2016. Het had op haar weg gelegen toen zij op 27 maart vernam dat werknemer zich ziek achtte, haar bedrijfsarts in te schakelen en werknemer uit te nodigen voor een (spoed)controle. Zij heeft dit nagelaten. Hoewel werknemer kan worden verweten dat hij zich niet op de juiste wijze heeft ziek gemeld en daarmee zijn werkgever in het ongewisse heeft gelaten over zijn (gezondheids)situatie, leidt dit niet tot de vaststelling dat sprake is van grovelijk veronachtzamen van zijn plichten als werknemer. Uit het betoog van werkgeefster is af te leiden dat sprake is van ernstige frustratie aan haar zijde dat het werknemer maar niet lukt om zonder incidenten werkzaam te zijn. De incidenten die zij naar voren brengt zijn echter te lang geleden of onvoldoende zwaarwichtig om tot de conclusie te komen dat werknemer zijn verplichtingen grovelijk veronachtzaamt. Daarnaast is niet gesteld of gebleken dat werkgeefster heeft geprobeerd met werknemer te onderzoeken hoe kan worden voorkomen dat hij de regels overtreedt. Een meer actieve inbreng van werkgeefster op dit punt had wel mogen worden verwacht, in plaats van enkel repressief optreden. Het verzoek om vernietiging van het ontslag op staande voet wordt toegewezen. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgeefster (tegenverzoek) wordt afgewezen. Aan het ontbindingsverzoek is hetzelfde feitencomplex ten grondslag gelegd als aan het ontslag op staande voet. Hiervoor is overwogen dat de incidenten op zich noch in onderlinge samenhang kunnen leiden tot het oordeel dat het dienstverband zou moeten eindigen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 19-07-2016

Zaaknummer: 5129482 \ EJ VERZ 16-387 en 5183420 \ EJ VERZ 16-438