

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Wegens misdragingen werknemer wordt arbeidsovereenkomst niet verlengd. Werkgever mag deze misdragingen niet nogmaals aanvoeren als dringende reden voor ontslag op staande voet.

Feiten Werknemer is in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor zeven maanden, die van rechtswege afloopt op 14 februari 2017. Op 12 januari 2017 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld en via WhatsApp contact gezocht met een collega. Werkgeefster heeft werknemer verzocht om geen contact meer op te nemen met zijn collega's. Werknemer doet dit vervolgens toch en wordt op 17 januari 2017 op staande voet ontslagen. Werkgeefster heeft aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer zijn leidinggevende en een collega meerdere malen een intimiderend en bedreigend whatsappbericht heeft gestuurd. Ook heeft hij tijdens de New Years Party op 11 januari 2017 de zanger die daar optrad en meerdere vrouwelijke collega's betast en zou hij tijdens de New Years Party onder invloed van verdovende middelen zijn geweest. Werknemer verzoekt onder meer de opzegging te vernietigen, alsmede betaling van het salaris tot 14 februari 2017.

Oordeel

De door werkgeefster aangevoerde misdragingen en het onder invloed van verdovende middelen zijn op de New Years Party leveren naar het oordeel van de kantonrechter geen dringende reden op om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Deze gebeurtenissen zijn door werkgeefster reeds aangevoerd om op 12 januari 2017 te besluiten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Nu deze misdragingen door werkgeefster zijn betrokken in haar besluit om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen en werknemer niet meer voor werkzaamheden in te plannen, kunnen deze niet nogmaals worden aangevoerd als dringende reden voor het ontslag op staande voet. Ook niet in onderlinge samenhang bezien met de whatsappberichten. Wat betreft de whatsappberichten heeft werknemer gesteld dat hij op dat moment kwaad was dat zijn contract niet werd verlengd, dat hij psychisch de weg kwijt was en behandeling nodig had. Het gaat om drie whatsappberichten waarvan de tekst weliswaar dreigend kan overkomen maar die niet als bedreigend en intimiderend zijn aan te merken in de zin dat zij een dringende reden opleveren. Dat werknemer op 16 januari 2017 door werkgeefster is gewaarschuwd om geen contact meer met collega's te zoeken maakt dat oordeel niet anders. Het verzoek de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen wordt dan ook toegewezen. Wat betreft het gevorderde salaris voert werkgeefster nog aan dat

het verzoek dient te worden afgewezen omdat werknemer geen deskundigenoordeel van het UWV heeft overgelegd. Werknemer is echter niet opgeroepen voor een consult bij de bedrijfsarts. Ter zitting heeft werknemer een verklaring van diens huisarts d.d. 18 januari 2017 overgelegd waaruit volgt dat hij depressieve klachten heeft en wordt doorverwezen naar een psycholoog. Gelet daarop en op het ontbreken van een advies van de bedrijfsarts, is naar het oordeel van de kantonrechter in voldoende mate vast komen te staan dat werknemer arbeidsongeschikt is. Ingevolge artikel 7:629a lid 2 BW geldt de eis om een deskundigenoordeel van het UWV te overleggen niet indien het overleggen daarvan in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd. Die situatie doet zich hier voor. Het verzoek tot betaling van het salaris wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2017:2600

Zaaknummer: 5822307 \ HA VERZ 17-58 \ 474 \ 450

Rechters: W.H. van Empel

Advocaten: O.J. Ingwersen en K.L.M. Kaldenbach

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:629a BW