

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Nu de stellingen van partijen over de dringende reden voor ontslag op staande voet uiteenlopen en deze dringende reden niet is vastgelegd, heeft werkgever niet voldaan aan zijn stel- en bewijsplicht terzake. Vernietiging ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2017 bij werkgever voor de duur van één jaar in dienst getreden in de functie van ‘medewerker dierhouderij’. Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO voor de productiegerichte Dierhouderij. Werknemer verbleef doordeweeks in een stacaravan die werkgever op het terrein van zijn onderneming had geplaatst. Op 20 mei 2017 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 8 juni 2017 heeft werknemer hiertegen geprotesteerd. Werknemer verzoekt, kort samengevat, vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De bewijslast van de aanwezigheid van de dringende reden, de onverwijldheid van de opzegging en de gelijktijdige mededeling rust op degene die de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden heeft opgezegd, in casu werkgever. Hoewel voornoemde e-mail van 13 juni 2017 van [A] vermeldt dat er sprake is van een schriftelijke vastlegging van de dringende reden, is niet komen vast te staan dat deze reden daadwerkelijk is vastgelegd in een brief, e-mail, whats-app of ander bericht dat werkgever onmiddellijk na het mondeling gegeven ontslag op staande voet aan werknemer heeft gestuurd. Werkgever heeft in de e-mail van 13 juni 2017 aangegeven dat de dringende reden gelegen is in de werkweigering van werknemer op 19 mei 2017 – het niet meehelpen met c.q. het toekijken bij het uitladen van goederen (voedsel) uit een vrachtauto – het daarop aangesproken worden door werkgever en de reactie die werknemer daarop gaf in de vorm van een grote mond (de zoveelste) en beledigingen. In het verweerschrift wordt zijdens werkgever echter aangegeven dat de dringende reden wordt gevormd door het samenstel van andere feiten en omstandigheden. Werknemer geeft echter aan dat hij op staande voet ontslagen is omdat hij had aangegeven de door werkgever opgestelde vaststellingsovereenkomst niet te willen tekenen. Nu de stellingen van partijen over de aan de orde zijnde dringende reden uiteenlopen en deze dringende reden niet vast is gelegd, dient geoordeeld te worden dat werkgever niet heeft voldaan aan zijn stel- en bewijsplicht terzake. De gestelde dringende reden voor ontslag is dan ook niet komen vast te staan en daarmee niet rechtsgeldig. Omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag (op staande

voet) niet rechtsgeldig is, zal het verzoek van werknemer tot vernietiging van dat ontslag worden toegewezen. Werkgever is daarom gehouden tot betaling van het overeengekomen salaris. De gevorderde wettelijke verhoging en wettelijke rente acht de kantonrechter als onbetwist toewijsbaar. Werknemer verzoekt verder veroordeling tot betaling van de afstandsvergoeding van € 6,78 per gewerkte dag. Nu de feitelijke reiskosten dagelijks zijn uitgebleven, is het naar het oordeel van de kantonrechter onredelijk om voor iedere werkdag het forfaitaire bedrag van € 6,78 toe te wijzen. Nu enkel per week op twee dagen reiskosten zijn gemaakt, acht de kantonrechter een bedrag van € 13,56 per (gewerkte) week toewijsbaar. De kantonrechter vernietigt het op 20 mei 2017 gegeven ontslag op staande voet.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:9034

Zaaknummer: 6159747 \ AZ VERZ 17-153

Rechters: J. van de Schreurs- Langemheen

Advocaten: M.A. Schuring en A.F.Th.M. Heutink

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:671 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:681 lid 1 BW, 7:686a lid 4 onderdeel a BW en CAO voor de productiegerichte Dierhouderij