

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Niet is komen vast te staan dat werkgeefster werknemer een ontslagbrief heeft toegezonden. Ontslag op staande voet houdt geen stand. Loonvordering werknemer, inclusief maximale wettelijke verhoging en wettelijke rente, toegewezen.

Feiten

Werknemer stuurt op 24 maart 2018 een WhatsApp-bericht aan werkgeefster waarin hij zegt dat hij zich slecht voelt en op is. Hij verschijnt daarna niet meer op werk en is niet opgeroepen voor een bezoek aan de bedrijfsarts. In het onderhavige dossier bevindt zich een brief, gedateerd 29 maart, met onder meer de volgende inhoud: 'Wegens het gebruiken van alcohol en drugs op de werkvloer bent u vanaf vandaag per direct op staande voet ontslagen.' Volgens werkgeefster heeft zij deze brief aan werknemer gestuurd, zodat het ontslag op staande voet op 29 maart heeft plaatsgevonden. Werknemer ontkent de brief ooit te hebben ontvangen. Werkgeefster betaalt vanaf 1 april geen loon meer. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op 31 juli. Werknemer stelt een loonvordering in. Werkgeefster brengt een e-mail aan werknemer in het geding in, gedateerd 25 april, waarin zij een kopie van de brief van 29 maart heeft gestuurd.

Oordeel

De kernvraag is of werknemer rechtsgeldig op staande voet is ontslagen op 29 maart. Werkgeefster draagt de bewijslast van de dringende reden, de onverwijld opzegging en de onverwijld mededeling. Getuige X, bedrijfsleider, heeft ter zitting aangegeven dat werknemer op 29 maart op staande voet is ontslagen door middel van aangetekende verzending van de ontslagbrief aan werknemer. Er heeft met werknemer die dag echter geen gesprek plaatsgevonden. Ter zitting heeft X bevestigd dat het ontslag op staande voet ook niet later aan werknemer is medegedeeld. Werknemer stelt dat hij pas door de toezending bij e-mail van 25 april op de hoogte is geraakt van het ontslag op staande voet. Hij ontkent met andere woorden dat sprake is van een onverwijld opzegging en van een onverwijld mededeling. Het is dan aan werkgeefster om te bewijzen dat zij de ontslagbrief op 29 maart aan werknemer heeft verzonden en dat deze bij hem is aangeboden, maar om redenen die voor rekening en risico voor werknemer komen niet door hem is ontvangen. Werkgeefster heeft ter bewijs van de verzending een kopie overgelegd van een envelop met diverse stickers. Op deze envelop staat geen adres van werknemer, noch blijkt uit deze kopie waarom de brief werknemer niet heeft bereikt. Daarmee is niet komen vast te staan dat werkgeefster de ontslagbrief daadwerkelijk

op 29 maart aan werknemer heeft verzonden, noch dat de brief daadwerkelijk bij werknemer is aangeboden. Daarom kan ook niet geconcludeerd worden dat het voor rekening en risico van werknemer moet komen dat de brief niet is ontvangen. Werkgeefster heeft geen andere feiten of omstandigheden gesteld waaruit volgt dat werknemer op de hoogte was van het ontslag op staande voet op 29 maart. Integendeel, uit de WhatsApp-berichten tussen werkgeefster en werknemer (waarin werkgeefster werknemer verzoekt zich op 5 april te melden) blijkt juist dat werkgeefster eerst op 5 april aan hem wilde medelen dat hij zou worden ontslagen. Gezien al het voorgaande houdt het gestelde ontslag op staande voet van 29 maart geen stand. De arbeidsovereenkomst is per 31 juli van rechtswege tot een einde gekomen. Voor zover werkgeefster beoogt te stellen dat werknemer zich niet beschikbaar heeft gehouden voor werk en derhalve geen recht heeft op loon, wordt dit verweer verworpen. Uit de WhatsApp-berichten van 24 maart had werkgeefster in redelijk moeten begrijpen dat werknemer zich per die dag ziek heeft gemeld. Dat werkgeefster geen bedrijfsarts heeft ingeschakeld, ondanks verzoeken daartoe van werknemer, als gevolg waarvan niet is komen vast te staan of daadwerkelijk sprake is van ziekte, dient voor rekening en risico van werkgeefster te blijven. Evenmin kon onder de gegeven omstandigheden van werknemer worden gevergd een deskundigenoordeel over te leggen. De kantonrechter wijst de loonvordering van werknemer toe. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster tevens tot betaling van de wettelijke verhoging van vijftig procent, alsook tot betaling van de wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:7596

Zaaknummer: 6912302

Rechters: E. Knipschild

Advocaten: P. Chr Snijders en J. van Vliet

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW