

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die nalaat € 405,50 aan depot af te storten en zijn stem verheft tegen collega's, is ten onrechte op staande voet ontslagen. In de gegeven omstandigheden valt te begrijpen dat de opdracht om bedrijfseigendommen te komen inleveren, bij werknemer tot boosheid en frustratie heeft geleid.***

*Feiten*

Personeelsdiensten Rijnmond B.V. voert een onderneming waarin werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans geboden wordt om, met behulp van voorzieningen van werkgever, weer beschikbaar te worden gemaakt voor de arbeidsmarkt. Op 10 april 2019 hebben Personeelsdiensten Rijnmond en werknemer een opleidingsovereenkomst gesloten. Per 1 mei 2019 is werknemer bij Personeelsdiensten Rijnmond voor bepaalde tijd in dienst getreden in de functie van chauffeur. In een gesprek op 13 september 2019 is aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst per 2 november 2019 niet zal worden verlengd. Werknemer verkeerde echter in de veronderstelling dat hij werkzaam was op basis van een jaarcontract in plaats van een halfjaarcontract. Per e-mail van 8 oktober 2019 heeft Personeelsdiensten Rijnmond werknemer opdracht gegeven om vanaf 9 oktober 2019 tot aan de einddatum van 2 november 2019 passende werkzaamheden te verrichten, rekening houdend met de vastgestelde beperkingen. Werknemer heeft aangegeven hiertoe, vanwege buikgriep, niet in staat te zijn. Per e-mail van 11 oktober 2019 heeft Personeelsdiensten Rijnmond werknemer verzocht zijn bedrijfseigendommen (waaronder een depotpas) in te leveren. Werknemer heeft op 14 oktober 2019 de in zijn bezit zijnde spullen ingeleverd. Hij heeft nagelaten een bedrag van € 405,50 aan depot af te storten. Op diezelfde datum is werknemer op staande voet ontslagen. Als reden is door Personeelsdiensten Rijnmond aangevoerd dat werknemer niet in staat was het depotbedrag van € 405,50 terug te storten en dat dit wordt gezien als het 'wederrechtelijk toe-eigenen van goederen'. Ook wordt aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer in niet mis te verstane woorden duidelijk heeft gemaakt dat hij ook niet van plan was het geld te storten, waarbij hij op onacceptabele wijze zijn stem heeft verheven. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van twaalf maanden en tevens voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en een billijke vergoeding toe te kennen.

*Oordeel**Looptijd arbeidsovereenkomst*

Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit de arbeidsovereenkomst evident dat een looptijd van zes (en niet van twaalf) maanden is overeengekomen. Werknemer wordt verder niet gevolgd in zijn betoog dat Personeelsdiensten Rijnmond hem op grond van de opleidingsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor de duur van twaalf maanden had moeten aanbieden. In de opleidingsovereenkomst staat dat werknemer verplicht is na afronding van de opleiding met Personeelsdiensten Rijnmond een dienstverband aan te gaan voor 1500 gewerkte uren gedurende een periode van minimaal twaalf maanden. Uit de overige bepalingen van de opleidingsovereenkomst en uit de door Personeelsdiensten Rijnmond gegeven toelichting valt op te maken dat het een verplichting is die op werknemer rust en niet op Personeelsdiensten Rijnmond en die Personeelsdiensten Rijnmond in staat moet stellen haar investering in de opleiding van haar medewerkers 'terug te verdienen'. Hoewel er in de opleidingsovereenkomst van uit wordt gegaan dat er een arbeidsovereenkomst voor de duur van twaalf maanden gesloten zal worden, staat nergens dat dit ook voor Personeelsdiensten Rijnmond een verplichting is. De conclusie is dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst is gesloten met een looptijd van zes maanden.

#### *Ontslag op staande voet*

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Personeelsdiensten Rijnmond gestelde gedragingen van werknemer, ook indien deze zouden komen vast te staan, geen dringende reden op voor ontslag op staande voet. De enkele (beweerde) mededeling dat werknemer niet in staat was het depotbedrag terug te storten en dat hij dit ook niet van plan was, is als zodanig onvoldoende ernstig om een dringende reden op te leveren. Daarvoor is meer nodig. Daarbij geldt dat werknemer ziek was en daadwerkelijk in de veronderstelling verkeerde dat hij een jaarcontract had. In dat licht valt te begrijpen dat de mededeling van Personeelsdiensten Rijnmond dat zijn contract eerder zou eindigen en daarbovenop de opdracht om zijn spullen te komen inleveren, bij werknemer tot boosheid en frustratie heeft geleid. Dat werknemer zijn stem zou hebben verheven is eveneens onvoldoende ernstig om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen.

#### *Billijke vergoeding*

De kantonrechter stelt, alles overwegende, de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 2.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 10-03-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2020:3665

**Zaaknummer:** 8157338 VZ VERZ 19-20000

**Rechters:** S.H. Poiesz

**Advocaten:** U. Karatas en C.J. Vliegenthart

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW