

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege onwettige afwezigheid op kantoor niet terecht gegeven. Dringende reden niet komen vast te staan. Toewijzing aanzegvergoeding hoewel het hier om een arbeidsovereenkomst voor korter dan zes maanden gaat, omdat de aanzegplicht expliciet in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Feiten

Werkneemster is op 9 september 2019 in dienst getreden van SR Global B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd t/m 29 februari 2020. Werkneemster werkte op maandag, woensdag, donderdag en vrijdag van 9:00 tot 17:30 uur, waarbij werkneemster een half uur pauze per werkdag had. Op maandag 9 december 2019 heeft SR Global de arbeidsovereenkomst met werkneemster met onmiddellijke ingang opgezegd wegens het regelmatig onwettig afwezig zijn op kantoor, alsmede de daarover afgelegde onjuiste verklaringen. Het ontslag is bevestigd bij brief van 9 december 2019. Bij brief van 12 december 2019 heeft werkneemster aan SR Global laten weten het niet eens te zijn met het gegeven ontslag op staande voet. In deze procedure verzoekt werkneemster doorbetaling van haar loon en vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de aan werkneemster verweten gedragingen (het regelmatig onwettig afwezig zijn en de daarover afgelegde onjuiste verklaringen) zowel op zich beschouwd, als in onderlinge samenhang bezien in de gegeven omstandigheden, geen dringende reden voor ontslag opleveren. Als onweersproken staat vast dat de werktijden van werkneemster op kantoor van 9:00 tot 17:30 uur zijn en dat zij een pauze heeft van een half uur. Eveneens staat vast dat werkneemster op 5 december 2019 voor 17:30 uur het kantoor heeft verlaten. Zij heeft erkend dat zij rond 17:10 uur het kantoor heeft verlaten. Partijen verschillen echter van mening over met name het verloop van de dag op 5 december 2019 en de diverse afgelegde verklaringen daarover, die tot het ontslag op staande voet hebben geleid. Met name zijn partijen het niet eens over de vraag of werkneemster op 5 december 2019 wel of niet nog in de uitoefening van haar werkzaamheden was, hetgeen zonder nadere bewijslevering niet kan worden achterhaald. Met de overgelegde camerabeelden kan hooguit worden vastgesteld dat werkneemster rond 17:10 uur het kantoor heeft verlaten, maar daaruit kan niet de conclusie worden getrokken dat werkneemster al naar huis was gegaan. Door SR Global is immers niet betwist dat werkneemster uiteindelijk terug naar kantoor is gegaan om de sleutels van een andere werknemer in ontvangst te nemen. Ook ten aanzien van het

overwerken kan zonder nadere bewijslevering niet worden achterhaald of werkneemster daadwerkelijk extra uren heeft gemaakt die zij zou hebben gecompenseerd op 5 december 2019 door eerder weg te gaan. Evenmin staat vast dat partijen duidelijke afspraken hebben gemaakt over wat er met de gemaakte overuren mag worden gedaan. Gelet op het gemotiveerde verweer van werkneemster en de tegenstrijdige standpunten van partijen, is de kantonrechter van oordeel dat de aan werkneemster verweten gedraging onvoldoende aannemelijk is geworden. Bovendien had SR Global minder verstrekte maatregelen kunnen treffen. Het ontslag op staande voet is derhalve niet terecht gegeven en de kantonrechter wijst vernietiging toe. Daarbij heeft werkneemster recht op loon tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Ook is de verzochte aanzegvergoeding toewijsbaar, hoewel dit een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een duur van minder dan zes maanden betreft, omdat in de arbeidsovereenkomst expliciet een aanzegverplichting is opgenomen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6407

Zaaknummer: 8284328 VZ VERZ 20-1074

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: D.W.J. van Sikkelerus en D.J. van de Weerd

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW