

RECHTSPRAAK

Het eenmalig niet verschijnen op werk levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Ontslagreden in het whatsapp-bericht tevens onvoldoende duidelijk medegedeeld. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding op verzoek van beide partijen.*Feiten*

Werknemer is sinds 19 maart 2018 bij werkgeefster in dienst in de functie van algemeen medewerker. Op 26 december 2019 om 12.46 uur heeft werknemer werkgeefster een whatsapp-bericht gestuurd waarin hij – kort gezegd – vraagt om de volgende dag om 11.00 uur te mogen beginnen. Op 27 december 2019 om 7.38 uur laat werkgeefster aan werknemer weten dat zij die ochtend later op de zaak is. Daarop reageert werknemer per whatsapp dat hij twee keer geprobeerd heeft te bellen, maar geen gehoor kreeg. Daarop antwoordt werkgeefster per whatsapp: *‘Niet akkoord. Blijf helemaal maar weg en graag een andere baan zoeken. Maandag sleutel en telefoon inleveren.’* Op 28 december 2019 schrijft werknemer per whatsapp aan werkgeefster dat hij maandag komt werken. Daarnaast schrijft hij dat was afgesproken dat het bedrijf twee weken dicht zou zijn in verband met de kerstvakantie. Die maandag en dinsdag heeft werknemer toch gewerkt. Op 30 december 2019 hebben werknemer en werkgeefster telefonisch contact gehad. Nadien stuurt werknemer per whatsapp een bericht inhoudend dat hij zich bedreigd voelt en meldt hij zich ziek. Op 3 januari 2020 schrijft de gemachtigde van werknemer aan werkgeefster onder meer dat werknemer (noodgedwongen) bereid zou zijn zich bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster neer te leggen. Werknemer verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van onder meer een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer erkent dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord en verzoekt de gevraagde ontbinding op die grond toe te wijzen. Voorts verzoekt werknemer toekenning van een billijke vergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontslagreden in dit geval niet voldoende duidelijk medegedeeld. Het whatsapp-bericht van 27 december 2019 bevat geen aanduiding van de reden die werkgeefster aan de opzegging ten grondslag heeft gelegd. De door werkgeefster aangevoerde feiten en omstandigheden zijn onvoldoende om te oordelen dat het voor

werknemer direct duidelijk was wat voor werkgeefster de reden was om hem op staande voet te ontslaan. Het ontslag op staande voet is reeds hierom niet rechtsgeldig gegeven. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat de aan werknemer verweten gedragingen in de gegeven omstandigheden geen dringende reden opleveren voor ontslag op staande voet. Werkgeefster stelt dat de directe aanleiding voor het ontslag was het niet verschijnen van werknemer op 27 december 2019, in samenhang met eerdere gedragingen van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen de gestelde gedragingen het gegeven ontslag niet rechtvaardigen. Ook indien juist zou zijn dat werknemer in de kerstperiode diende te werken, dan nog is zijn afwezigheid op 27 december 2019 onvoldoende ernstig om een dringende reden op te leveren voor ontslag op staande voet. De verzochte vernietiging van de opzegging wordt daarom toegewezen.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Het verzoek tot ontbinding vanwege een verstoorde relatie tussen partijen wordt toegewezen nu partijen het er over eens zijn dat hiervan sprake is. De door werknemer aangedragen feiten en omstandigheden leiden niet tot het oordeel dat de verstoring van de arbeidsrelatie door werkgeefster is gecreëerd of in overwegende mate door werkgeefster is veroorzaakt. Met betrekking tot het verwijt dat werkgeefster werknemer in de kerstperiode, terwijl het bedrijf gesloten was, zijn ziekte-uren heeft laten inhalen, overweegt de kantonrechter dat deze stelling niet vast is komen te staan. Bovendien is niet gesteld of gebleken dat deze gestelde handeling van werkgeefster heeft bijgedragen aan een verstoring van de arbeidsrelatie. Dat bepaalde handelingen van werkgeefster, zoals de wijze waarop zij werknemer op 27 december 2019 via whatsapp heeft ontslagen en hoe zij zich tijdens het telefoongesprek op 30 december 2019 tegenover werknemer heeft uitgelaten, alsmede de wijze waarop werkgeefster is omgegaan met de ziekmelding van werknemer en de daaropvolgende brieven van zijn gemachtigde, hebben bijgedragen aan een verslechtering van de arbeidsverhouding, is evident. Deze gedragingen zijn dan ook verwijtbaar maar niet zodanig om van ernstig verwijtbaar handelen te spreken. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt op grond van deze overwegingen afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6660

Zaaknummer: 8335250 VZ VERZ 20-2388

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: L.G. Hirdes

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW