

RECHTSPRAAK

Werkgever die werkneemster in de gelegenheid stelde zelf, met inachtneming van een opzegtermijn, haar arbeidsovereenkomst op te zeggen, had kennelijk niet zo'n voldoende dringende reden als zij doet voorkomen.*Feiten*

Het hof heeft op 6 september 2019 een tussenbeschikking gewezen. Vervolgens zijn er een tweetal aktes ingebracht en heeft het hof bepaald dat een beschikking wordt gegeven. Werkneemster heeft niet betwist dat zij op 26 juni 2018 om 09:00 uur op het werk had moeten zijn en evenmin dat zij in het verleden diverse keren door Haarmode De Tijd is aangesproken op te laat komen of in het geheel niet op het werk verschijnen. Werkneemster heeft bij de mondelinge behandeling erkend dat op 26 juni 2018 door werkgever in een telefoongesprek tegen haar is gezegd dat zij op staande voet werd ontslagen. De brief van 28 juni 2018 bevat blijkens de aanhef daarvan een bevestiging van dit ontslag op staande voet. Werkneemster erkent dat zij deze aangetekende brief op 6 juli 2018 heeft ontvangen. Werkneemster betwist echter dat sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt en zij betwist ook dat deze dringende reden haar onverwijld is medegedeeld.

Oordeel

Tijdens de mondelinge behandeling is met partijen gesproken over het telefoongesprek van 26 juni 2018. Zowel werkneemster als werkgever heeft verklaard dat werkgever heeft gezegd dat werkneemster op staande voet werd ontslagen. Verder heeft werkneemster in het gesprek aangegeven dat zij er doorheen zit en naar de dokter gaat. Werkgever heeft aangegeven dat partijen normaal uit elkaar konden gaan als werkneemster schriftelijk ontslag zou nemen met een opzegtermijn van twee maanden. Werkgever heeft verder verklaard dat werkneemster vervolgens heeft aangegeven dat zij zelf ontslag nam en gedurende de opzegtermijn nog zou komen werken. Werkneemster reageerde echter niet meer op de appjes en om die reden heeft werkgever de ontslagbrief geschreven, waarin is toegelicht waarom werkneemster op staande voet is ontslagen. Naar het oordeel van het hof volgt uit deze omstandigheden dat er geen sprake is van een situatie waarin van werkgever niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De reden voor het telefonische ontslag op staande voet was niet zo dringend als werkgever stelt. Gelet hierop, maar ook gelet op de gezondheidssituatie waarin werkneemster zich bevond en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor haar heeft, kan het ontslag op staande voet geen standhouden. Werkgever had een bedrijfsarts moeten inschakelen en loon moeten doorbetalen. Bij de bepaling van het

loon moet worden uitgegaan van een langere referentieperiode, namelijk zes maanden, omdat de uren van werknemer werden afgebouwd.

Ontbinding

Werkgever verzoekt verder ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het hof overweegt dat werknemer meerdere keren is aangesproken op te laat komen of geheel niet op het werk verschijnen. Werknemer heeft haar verweer tegen de op de g-grond verzochte ontbinding onvoldoende onderbouwd, zodat die ontbinding alsnog wordt toegewezen. Het opzegverbod staat daar ook niet aan in de weg, nu de achterliggende reden los staat van de huidige ziekte.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-01-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:643

Zaaknummer: 200.255.013

Rechters: W.C. Haasnoot, A.E.B. ter Heide en H.G. Rottier

Advocaten: S. Gadellaa en M.T.W. Gerritsen

Wetsartikelen: 7:686a BW, 3:302 BW, 7:610b BW, 7:669 BW en 7:669 lid 3 sub g BW