

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens onder meer herhaaldelijk niet verschijnen op afspraken met werkgever onterecht gegeven. Belangenafweging heeft niet plaatsgevonden. Geen billijke vergoeding nu ook op het gedrag van werknemer wat valt aan te merken.

Feiten

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 1 jaar op 1 september 2019 als engineer in dienst getreden bij ShareValue B.V. ShareValue heeft werknemer per 1 september 2019 gedetacheerd bij haar opdrachtgever, Technische Unie, vestiging Hoofddorp. De detachering van werknemer bij Technische Unie is per 1 april 2020 beëindigd. Bij aangetekende brief d.d. 25 mei 2020 heeft ShareValue aan werknemer een 'officiële waarschuwing niet verrichten van arbeid' gestuurd en op 27 mei 2020 een 'laatste waarschuwing niet verrichten van arbeid op arbeidslocatie'. Bij aangetekende brief d.d. 3 juli 2020 heeft Share Value werknemer op staande voet ontslagen wegens onder meer het herhaaldelijk niet verschijnen op kantoor en afspraken. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de in de brief d.d. 3 juli 2020 omschreven omstandigheden op zichzelf genomen dan wel in onderlinge samenhang bezien niet kunnen worden beschouwd als zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van werknemer dat deze tot gevolg hebben dat van ShareValue redelijkerwijze niet meer kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van een dringende reden was op 3 juli 2020 dan ook (nog) geen sprake. Dit klemt temeer nu in het e-mailbericht d.d. 1 juli 2020 is aangegeven dat indien werknemer niet op vrijdag 3 juli 2020 op kantoor aanwezig zou zijn er weer een loonstop zou volgen en eerst bij blijvend weigeren, ontslag op staande voet. Het gaat niet aan om het blijvend weigeren te construeren door op 3 juli 2020 whatsapp-berichten te versturen met een herhaling van de opdracht die dag op kantoor te verschijnen. Overigens, zelfs als in dit geval een dringende reden zou moeten worden aangenomen dan nog zou dit niet zonder meer een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Een dergelijk ontslag is immers een bevoegdheid waarvan een werkgever gebruik kán maken en aan het gebruik van deze bevoegdheid dient een afweging van alle betrokken belangen plaats te vinden. Van een belangenafweging is in dit concrete geval in het geheel niet gebleken. Uit het voorgaande volgt dat het gegeven ontslag op staande voet voor vernietiging in aanmerking komt. Voor toewijzing van een billijke vergoeding ziet de kantonrechter geen grond. Nu ook op het gedrag

van werknemer wel wat valt aan te merken, acht de kantonrechter het niet billijk om werknemer in financieel opzicht in een betere positie te brengen dan als de arbeidsovereenkomst op een rechtsgeldige wijze zou zijn beëindigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:12235

Zaaknummer: 8735934-20-85222

Rechters: J.C. Gerritse

Advocaten: B. Cornelissen en J. Pluis

Wetsartikelen: 7:678 BW