

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Niet staat vast dat werknemer zonder toestemming met de bedrijfsauto naar Polen is gegaan en ook het gestelde dreigement van werknemer is niet aangetoond.*Feiten*

Werknemer is op 31 juli 2010 dienst getreden van werkgever als hulppizzabakker. In de nacht van 5 op 6 juni 2020 zijn het restaurant en de zich boven het restaurant bevindende woonruimte, waar werknemer woonde, getroffen door een brand. Als gevolg van die brand was de bovenliggende woning niet meer bewoonbaar en moest het restaurant verbouwd worden. Werknemer heeft vanaf juli 2020 geen loon van werkgever meer ontvangen. Werknemer is op 23 juli 2020 in Polen, waar hij medio juni 2020 met de bedrijfswagen van werkgever naar toe was gegaan, getroffen door een hartaanval en is sindsdien arbeidsongeschikt. Op 21 september 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkgever en werknemer over het voornemen om het restaurant van werkgever te verkopen. Daarbij is aan de werknemer een aanbod gedaan om het dienstverband te beëindigen tegen een vergoeding, maar werknemer heeft dat aanbod afgeslagen. Bij brief van 25 september 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag legt werkgever ten grondslag dat werknemer zonder toestemming de bedrijfswagen zou hebben gebruikt om naar Polen af te reizen en werkgever zou hebben bedreigd met de woorden dat hij zijn onderneming “kapot [zou] maken”. Bij brief van 7 oktober 2020 heeft werknemer zich jegens werkgever op het standpunt gesteld dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven wegens onder meer het ontbreken van een dringende reden. Werknemer verzoekt onder meer om voor recht te verklaren dat het op 26 september 2020 gegeven ontslag niet rechtsgeldig is en om dat ontslag te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter stelt allereerst vast dat werknemer bij brief van 7 oktober 2020 en in het verzoekschrift uitgebreid en concreet betwist heeft dat hij zonder toestemming medio juni 2020 met de bedrijfsauto naar Polen was gereden. Die toestemming had werknemer wel degelijk, zo betoogt hij. De gemotiveerde betwisting is door werkgever niet dan wel onvoldoende weerlegd. Van enige sommatie voorafgaand aan 25 september 2020 om de bedrijfsauto in te leveren is niet gebleken, noch van het ontbreken van toestemming om met de bedrijfsauto naar Polen te gaan. Dit levert derhalve geen dringende reden op voor een onverwijlde opzegging. Ook het gestelde dreigement is door werknemer gemotiveerd betwist en is daarna verder niet meer aangetoond, zodat ook die grondslag het ontslag op staande voet niet kan dragen. Daarom zal het ontslag worden vernietigd. Nu werknemer zich niet verzet

tegen de door werkgever voorwaardelijk verzochte ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding zal de kantonrechter aan dat verzoek tegemoet komen en de arbeidsovereenkomst ontbinden. Naar het oordeel van de kantonrechter is die verstoorde arbeidsverhouding echter het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever, nu hij zonder rechtsgeldige reden het loon sinds juli 2020 niet meer betaald heeft en de arbeidsovereenkomst onverwijld heeft opgezegd zonder dat daarvoor een dringende reden bestond. Gelet op de duur van de overeenkomst, de omvang van het loon, de leeftijd van werknemer en de ernst van het verwijtbaar handelen van werkgever acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 20.000 bruto op zijn plaats. Ook dient werkgever de wettelijke transitievergoeding aan werknemer te betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:3111

Zaaknummer: 8884441 AZ VERZ 20-134

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: S.L. Smits-Emons en G.M.O. Puddu

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW