

RECHTSPRAAK

Werknemer onterecht op staande voet ontslagen, niet voldaan aan mededelingseis nu voor werknemer niet duidelijk werd uit de ontslagbrief dat enkel zijn ‘agressieve’ gedrag als reden gold. Dringende reden tevens onvoldoende onderbouwd. Vernietiging van de opzegging, maar geen wedertewerkstelling, omdat overeenkomst reeds is geëindigd.

Feiten

Werknemer is op 7 oktober 2020 in dienst getreden bij Atmall B.V. in de functie van Influencer Marketing Manager op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (lopend tot en met 6 mei 2021). Op 5 februari 2021 heeft Atmall werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is onder meer aangegeven dat werknemer niet goed functioneert, weigert met collega's samen te werken, niet op kantoor verschijnt, meestal niet bereikbaar is, geen rapportages maakt en instructies niet opvolgt. Daarnaast heeft Atmall tijdens een werkbespreking op 5 februari 2021 geconstateerd dat werknemer negatief gedrag heeft vertoond tegenover de rest van de medewerkers, in de vorm van dreigen en uitschelden, waardoor zij zich niet meer veilig voelden om bij Atmall te werken. Dit is voor Atmall reden om werknemer op staande voet te ontslaan. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en Atmall te veroordelen tot betaling van het loon ter hoogte van € 1.900 bruto per maand, inclusief de nabetaling van het loon over januari 2021 van € 500. Hij stelt dat de verweten gedragingen geen dringende reden voor ontslag op staande voet kunnen opleveren en dat de reden daarnaast niet duidelijk uit de ontslagbrief blijkt. Tevens heeft volgens werknemer nooit een functioneringsgesprek plaatsgevonden en heeft hij ook nooit een (officiële) waarschuwing gehad. Hij betwist voorts dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan agressie, wangedrag, beledigingen of bedreigingen.

Oordeel

Het eerste verwijt van werknemer ziet op de mededeling van de dringende reden. Naast het gestelde wangedrag verwijt Atmall werknemer ook dat hij zijn werkzaamheden niet op de juiste manier zou uitvoeren en zijn doelen niet zou behalen, dat hij niet met zijn collega's zou willen samenwerken, dat hij niet op kantoor is verschenen en ook thuis niet bereikbaar was en dat hij instructies niet zou hebben opgevolgd. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag niet voldoet aan de eis van onverwijld mededeling, aangezien Atmall onvoldoende concreet heeft onderbouwd dat het ontslag op staande voet slechts is gebaseerd op de gedragingen tijdens de bespreking op 5 februari 2021 en dat die gedragingen een dringende reden

opleveren. Gelet op de ontslagbrief was het voor werknemer onvoldoende duidelijk dat dit de dringende reden voor het ontslag op staande voet was. Ten aanzien van de dringende reden is de kantonrechter van oordeel dat Atmall deze onvoldoende heeft geconcretiseerd, nu het enkel gaat om algemene kwalificaties als 'aggressive', 'insulting', 'arrogant', 'intimidating', 'threatening' en 'disturbing'. Daarbij speelt ook mee dat het ging om een online meeting. Dat werknemer de grenzen van het redelijke heeft overschreden is niet gebleken. De kantonrechter kan zich bovendien niet aan de indruk onttrekken dat de reden voor ontslag is gelegen in het feit dat werknemer zich in het bijzijn van de CEO op een (te) assertieve manier heeft uitgelaten en zijn managers heeft tegengesproken. Voor zover er al (terechte) kritiek op het gedrag van werknemer was, had het bovendien op de weg van Atmall gelegen met hem daarover afspraken te maken en om concrete verbeterpunten te formuleren. Goed werkgeverschap brengt in het algemeen mee dat een werkgever de werknemer op wiens gedrag serieuze kritiek wordt uitgeoefend, in de gelegenheid stelt het gedrag te verbeteren. Niet is gebleken dat met werknemer beoordelingsgesprekken zijn gevoerd, althans schriftelijke verslaglegging daarvan ontbreekt. Daarnaast kan in de gegeven omstandigheden ook niet worden ingezien waarom Atmall, mede gelet op de nog korte duur van het dienstverband, niet kon volstaan met een minder zwaar middel. De conclusie van de kantonrechter is dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen. Werknemer heeft daarnaast recht op doorbetaling van het loon vanaf 5 februari 2021 en nabetaling van het loon à € 500 van januari 2021. De gevorderde wedertewerkstelling wordt wegens gebrek aan belang afgewezen, nu de arbeidsovereenkomst reeds is geëindigd per 6 mei 2021.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:4744

Zaaknummer: 9132975 VZ VERZ 21-5659

Rechters: E.A. Vroom

Advocaten: P. van Wegen en M.A. Collet

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