

RECHTSPRAAK

Dringende reden voor ontslag op staande voet wegens mishandeling niet komen vast te staan en bovendien niet onverwijld medegedeeld nu niet kan worden vastgesteld dat de ontslagbrief daadwerkelijk op 22 december 2021 ter postbezorging aan PostNL is aangeboden.*Feiten*

Werknemer is op 16 december 2020 bij Lian Chinaherb in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van productiemedewerker tegen een loon van € 1.942,90 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten. De arbeidsovereenkomst loopt door tot en met 14 juli 2022. De tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst, die in de Duitse taal is opgesteld, bevat een rechts- en forumkeuzebeding voor Nederland. In de ochtend van 22 december 2021 is tussen werknemer en één van zijn collega's onenigheid geweest over muziek op de werkvloer. Naar aanleiding van die onenigheid is werknemer naar huis gestuurd. Bij brief van 22 december 2021 aan werknemer heeft Lian Chinaherb werknemer op staande voet ontslagen. Lian Chinaherb heeft bij het verweerschrift een screenshot ter zake van de status van de door haar (aangetekend) verzonden brief van 22 december 2021 overgelegd. Bij e-mailbericht van 30 december 2021 heeft werknemer geantwoord het niet eens te zijn met het ontslag op staande voet en zich beschikbaar gehouden voor werk. De gemachtigde van werknemer heeft op 11 januari 2022 een brief verstuurd aan de gemachtigde van werkgever, waarop de gemachtigde van werkgever bij e-mailbericht van 14 januari 2022 gereageerd heeft. Werknemer verzoekt de kantonrechter Lian Chinaherb te veroordelen tot onder meer betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van € 13.594 bruto. Werknemer stelt dat de door Lian Chinaherb aan werknemer verweten gedraging (in de linker zij stoten/slaan van een collega en hem uitmaken voor nazi) heeft niet plaatsgevonden. De reden van ontslag is bovendien niet onverwijld. Eerst op 30 december 2021 heeft werknemer een per gewone post verzonden brief van Lian Chinaherb ontvangen met daarin de reden van ontslag. De door Lian Chinaherb verzonden aangetekende brief, waarop het huisnummer ontbreekt, heeft werknemer niet ontvangen.

*Oordeel**Bevoegdheid en toepasselijk recht*

Nu werknemer in Duitsland woonachtig is, dient allereerst de vraag te worden beantwoord of de Nederlandse rechter bevoegd is van het verzoek kennis te nemen. Op grond van artikel 21 lid 1 sub a Verordening Brussel I bis kan de werkgever die woonplaats heeft op het grondgebied van een lidstaat worden opgeroepen voor de gerechten van de lidstaat van zijn

woonplaats. Lian Chinaherb is gevestigd en houdt kantoor in Landgraaf (Nederland) zodat hij voor de Nederlandse rechter kan worden opgeroepen. Daarom is de Nederlandse rechter bevoegd over dit geschil te oordelen. Uit paragraaf 12 van de arbeidsovereenkomst blijkt verder dat partijen een uitdrukkelijke keuze voor Nederlands recht hebben gemaakt. Op grond van de artikelen 3 en 8 Rome I-verordening wordt daarom bij de beoordeling van het onderhavige verzoek Nederlands recht toegepast.

Dringende reden

Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet in rechte worden vastgesteld dat sprake is van een dringende reden voor ontslag. Werknemer ontkent de collega te hebben mishandeld en heeft whatsappjes ingediend waaruit naar voren komt dat twee bij naam genoemde collega's het voorval hebben gezien en hebben gezien dat werknemer niet heeft geslagen. Een van hen zou dit ook tegen de CEO hebben gezegd. In reactie hierop is Lian Chinaherb slechts gekomen met een plattegrond waaruit zou moeten blijken dat de betreffende collega's – als zij aan hun bureau zaten – met de rug naar het voorval gekeerd waren, maar werknemer heeft aangegeven dat zij daar niet zaten en wel zicht hadden op het voorval, zodat de juistheid van de stelling van Lian Chinaherb niet vaststaat. Verder bewijs heeft Lian Chinaherb niet ingebracht, zodat niet in rechte kan worden vastgesteld dat werknemer inderdaad zijn collega in de zij heeft gestoten. Het ontslag is dus vanwege het niet in rechte vaststaan van een dringende reden in strijd met artikel 7:671 jo 7:677 BW gegeven.

Onverwijld mededeling

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet door Lian Chinaherb evenmin onverwijld gegeven. Dat werknemer in de ochtend van 22 december 2021 is aangesproken naar aanleiding van het incident door zijn leidinggevende en dat hij kort daarna door de CEO van Lian Chinaherb naar huis is gestuurd, betekent nog niet, gelet op de gemotiveerde betwisting van werknemer en het gebrek van bewijs aan de zijde van Lian Chinaherb, dat de in de ontslagbrief van 22 december 2021 vermelde ontslagredenen door zijn leidinggevende of door de CEO direct voldoende duidelijk en concreet – zodanig dat daar geen enkele twijfel over kon bestaan – aan werknemer is medegedeeld zodat voor hem direct duidelijk is geweest dat hij vanwege die reden op staande voet is ontslagen.

Het betoog van Lian Chinaherb dat zij op dezelfde dag nog een ontslagbrief, met daarin de reden van ontslag, naar werknemer heeft gestuurd en dat het onwaarschijnlijk is dat werknemer de brief pas op 30 december 2021 heeft ontvangen, kan ook niet tot een ander oordeel leiden. Er kan immers niet worden vastgesteld dat de ontslagbrief (aangetekend dan wel per gewone post) daadwerkelijk op 22 december 2021 ter postbezorging aan Post NL is aangeboden. Op de door Lian Chinaherb overgelegde screenshot staat enkel de bezorggeschiedenis vanaf 30 december 2021 zodat niet duidelijk is waar de brief zich vóór 30 december 2021 bevond. Zelfs als ervan wordt uitgegaan dat de aangetekende brief op 22 december 2021 ter postbezorging aan PostNL is aangeboden, geldt dat die brief niet is bezorgd wegens een voor rekening en risico van Lian Chinaherb komende fout/slordigheid (ontbreken

huisnummer van werknemer). Ter zake van de per gewone post verzonden brief geldt eveneens dat niet kan worden vastgesteld dat deze daadwerkelijk op 22 december 2021 is verzonden. Zelfs als dat wel wordt aangenomen, geldt dat, gelet op de algemeen bekende vertragingen bij de postbezorging rondom de kerstdagen en het feit dat de brief naar Duitsland werd verzonden, het redelijkerwijs te verwachten was dat de post niet binnen vier werkdagen zou worden bezorgd. Opgemerkt wordt dat zelfs PostNL op de eerste pagina van haar brochure meldt dat factoren, zoals feestdagen, van invloed zijn op haar bezorgtijden. Een bedrag ter hoogte van € 13.594 bruto aan billijke vergoeding te vermeerderen met vakantietoeslag en de nog uit te betalen vakantiedagen wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:1901

Zaaknummer: 9644510 AZ VERZ 22-5

Rechters: G.M. Drenth

Advocaten: L.N. Hermans en M.M.J.F. Sijben

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