

RECHTSPRAAK

Veelvuldig te laat of niet op het werk verschijnen zonder legitieme reden levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Door verrekening te veel opgenomen vakantiedagen had werkneemster geen geld om met het openbaar vervoer naar het werk te reizen.

Feiten

Werkneemster is op 5 juli 2021 bij Bastion Hotelgroep B.V. (hierna: Bastion) in dienst getreden in de functie van kok op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar voor 38 uur per week. Het laatstverdiende salaris van werkneemster bedraagt € 1.900 bruto per maand. Per e-mail van 20 oktober 2021 is aan werkneemster bevestigd dat zij niet op het werk is verschenen in verband met privéproblemen. Werkneemster is meerdere keren niet of niet op tijd op het werk verschenen en heeft zich niet bij de juiste persoon ziek gemeld. Dientengevolge heeft werkneemster op 7 december 2021 en 15 december 2021 per e-mail een officiële waarschuwing gehad. Door de afwezigheid van werkneemster is haar negatieve vakantiesaldo verrekend met het salaris van december 2021. Op 22 december 2021 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat zij niet op het werk is verschenen en Bastion geen ziekmelding heeft ontvangen. Volgens werkneemster had zij geen geld voor het openbaar vervoer naar het werk, omdat in december 2021 haar salaris een stuk lager was dan gebruikelijk. Werkneemster verzoekt onder meer het verschuldigde salaris te voldoen, het ontslag op staande voet te vernietigen en haar toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden. Volgens werkneemster is geen sprake van een dringende reden. Volgens Bastion is het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig gegeven, omdat werkneemster heeft geweigerd haar werk uit te voeren door niet op het werk te verschijnen. Met werkneemster zijn meerdere gesprekken gevoerd en zij heeft officiële waarschuwingen gehad.

Oordeel

Volgens de kantonrechter moeten de in de ontslagbrief vermelde redenen maatgevend zijn voor de beoordeling van de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gebleven. Vereist is dat werkneemster moet hebben kunnen begrijpen dat de eerdere incidenten hebben bijgedragen aan het oordeel dat volgens Bastion het ontslag op staande voet op zijn plaats was. Volgens de kantonrechter had werkneemster niet kunnen weten dat de eerdere incidenten hebben bijgedragen aan het ontslag op staande voet. Bovendien heeft werkneemster meerdere e-mails niet ontvangen door het wijzigen van haar e-mailadres. Volgens de kantonrechter is geen sprake van een dringende reden, omdat werkneemster op 22 december 2021 aan Bastion

heeft laten weten dat zij geen geld had om de kosten van het openbaar vervoer naar haar werk te betalen. Bastion is geheel eigenmachtig tot verrekening van de te veel opgenomen vakantiedagen overgegaan en had volgens de kantonrechter met werkneemster in overleg moeten treden. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd en werkneemster moet weer worden toegelaten tot haar werkzaamheden. Bastion moet het verschuldigde salaris van werkneemster van € 1.900 bruto betalen, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3402

Zaaknummer: 9704287 / VZ VERZ 22-1530

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: F.L. Bakker en mr. C.S. Winter

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 sub a BW