

RECHTSPRAAK

Door werkgever opgegeven redenen (meermaals niet op werk verschijnen en met bedrijfsbusje op vakantie gaan) rechtvaardigen geen ontslag op staande voet. Werkgever had werknemer moeten uitnodigen voor een gesprek en hem moeten aanspreken op de beweerde tekortkomingen.

Feiten

Werknemer is sinds vijf jaar in dienst bij Acceso B.V. op basis van een uitzendovereenkomst van 20-25 uren per week. Op 16 oktober 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag en veroordeling van Acceso tot loondoorbetaling.

Oordeel

De kantonrechter overweegt als volgt. Uit een overgelegd Whatsappbericht lijkt te volgen dat als reden voor het ontslag op staande voet is gegeven dat werknemer zonder opgaaf van redenen verschillende malen niet op het werk is verschenen en dat hij met het busje van de zaak zonder toestemming op vakantie is gegaan. Werknemer betwist deze redenen. Volgens werknemer liggen de feiten heel anders. Hij had dat kunnen uitleggen aan werkgever, maar er heeft geen hoor en wederhoor plaatsgevonden. Acceso is niet ter zitting verschenen en heeft het ter zitting ingenomen standpunt van werknemer niet weersproken. De kantonrechter is van oordeel dat de door Acceso gegeven redenen geen ontslag op staande voet rechtvaardigen. Acceso had werknemer moeten uitnodigen voor een gesprek en hem eerst moeten aanspreken op de beweerde tekortkomingen. Niet gebleken is dat dit is gebeurd. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd en Acceso wordt veroordeeld tot doorbetaling van loon.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:2077

Zaaknummer: 10245177 EJ VERZ 22-324

Rechters: J.M. Marsman

Advocaten: J.P. van Veenendaal

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