

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet geldig, aangezien niet is komen vast te staan dat werknemer te laat op werk is verschenen. Ook is niet aan de onverwijldheidseis voldaan. Tot slot kan de ontbinding niet worden gegrond op de g-grond, h-grond of i-grond.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2021 bij H.O.D.N. (hierna: werkgever) in vaste dienst getreden als monteur. Werkgever heeft aan werknemer eind 2023 en begin 2024 meerdere WhatsApp-berichten gestuurd, waarin hij aan werknemer vraagt waar werknemer blijft c.q. wanneer hij hem kan verwachten op het werk. Op 6 maart 2024 is werknemer te laat op het werk verschenen. Naar aanleiding hiervan heeft werkgever de vader van werknemer bericht, die werknemer op het bedrijf van werkgever heeft aangesproken op het (vaker) niet tijdig verschijnen op het werk. Op 11 maart 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld via WhatsApp. Werkgever heeft aan werknemer gemeld dat een ziekmelding telefonisch moet gebeuren. De volgende dag (op 12 maart 2024) hebben werkgever en werknemer over de ziekmelding heen en weer geappt. Op 15 maart 2024 heeft werkgever aan werknemer laten weten dat werknemer met ingang van 9 maart 2024 op staande voet is ontslagen, aangezien werknemer herhaaldelijk te laat is gekomen. Diezelfde dag heeft werkgever aan werknemer voorgesteld om tot een vergelijk te komen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft niet met het voorstel van werkgever ingestemd. Op 18 maart 2024 heeft werknemer werkgever laten weten dat hij het ontslag van 9 maart niet als een ontslag op staande voet heeft opgevat. Werknemer verzoekt vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet en veroordeling van werkgever tot na- en doorbetaling van het aan werknemer verschuldigde loon vanaf de maand maart 2024. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij vernietiging van het ontslag op staande voet, primair op de g-grond, subsidiair op de h-grond en meer subsidiair op de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het is niet komen vast te staan dat werknemer op 9 maart 2024 te laat op het werk is verschenen. De door werkgever overgelegde WhatsApp-berichten en verklaringen van (oud-)werknemers hebben namelijk betrekking op de periode vóór 9 maart 2024. Verder zijn de camerabeelden die werkgever stelt te hebben van het tijdstip waarop werknemer op het werk

is verschenen, niet in het geding gebracht. Indien zou worden aangenomen dat werknemer op 9 maart 2024 te laat op het werk zou zijn verschenen, dan is niet aan de onverwijldheidseis voldaan. Het ontslag is immers pas zes dagen later, met de brief van 15 maart 2024, gegeven. Daarnaast is volgens de kantonrechter niet vast komen te staan dat werkgever aan werknemer het ontslag mondeling heeft medegedeeld. Daarbij geeft werkgever in het appverkeer na 9 maart 2024 tussen hem en werknemer aan dat werknemer zich telefonisch ziek dient te melden, en vraagt werkgever wanneer hij werknemer terug kan verwachten. Dit alles duidt juist niet op een op 9 maart 2024 gegeven ontslag op staande voet. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd en dus voortduurt.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De ontbinding kan niet worden gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Weliswaar staat niet ter discussie dat werknemer vaker te laat is gekomen, maar niet duidelijk is hoe vaak dit is gebeurd en in hoeverre dit de bedrijfsvoering heeft belemmerd en hoe dit heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding. Ook kan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet worden gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub h BW, aangezien een ontbindingsverzoek vanwege bedrijfsbeëindiging niet onder de restcategorie valt. Tot slot kan de ontbinding niet worden gebaseerd op artikel 7:669 lid 3 sub i BW, aangezien er geen sprake is van twee niet volledig voldragen gronden. Dit brengt met zich mee dat arbeidsovereenkomst voortduurt en werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het aan werknemer verschuldigde loon vanaf de maand maart 2024.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 27-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:2874

Zaaknummer: 11043342 AR VERZ 24-22

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: B. van Dijk en J.C. van Haarlem

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:628 BW