

RECHTSPRAAK

Wegblijven van werk, onbereikbaar zijn en niet reageren op contactverzoeken, levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet maar wel ernstig verwijtbaar handelen op. Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) zonder toekenning transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer werkt sinds 1 maart 2024 bij werkgeefster. Hij is op 19 maart 2024 op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief volgt dat werkgeefster aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd dat werknemer meerdere malen afwezig is geweest, geen contact heeft opgenomen ondanks meerdere verzoeken daartoe en gemaakte afspraken niet is nagekomen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen, alsmede wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Werkgeefster vindt dat alle verzoeken van werknemer moeten worden afgewezen. Als de opzegging toch wordt vernietigd, vraagt zij de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vernietiging ontslag op staande voet

De kantonrechter is van oordeel dat de door werkgeefster (in haar brief van 19 maart 2024) gestelde gedragingen, waarvan werknemer enkel heeft erkend dat hij meerdere malen afwezig is geweest, niet van een dusdanig gewicht zijn dat het een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werkgeefster had eerst kunnen en moeten kiezen voor een minder zware sanctie, bijvoorbeeld door het geven van een officiële waarschuwing of een loonsanctie. Nu de dringende reden ontbreekt, is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Het ontslag wordt vernietigd.

Geen loondoorbetaling

Doordat de opzegging wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst blijven bestaan en is werkgeefster in beginsel gehouden tot loondoorbetaling. Dit kan anders zijn wanneer werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht en de oorzaak daarvan in redelijkheid niet voor rekening van werkgeefster behoort te komen. In dat verband wordt overwogen dat niet gebleken is dat werknemer zich na het ontslag beschikbaar heeft gehouden voor werk, terwijl

werkgeefster hem meerdere malen in de gelegenheid heeft gesteld zijn werk te hervatten. Zij heeft van werknemer daarop geen enkele reactie mogen ontvangen. De vordering tot loondoorbetaling wordt dan ook afgewezen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond)

Werkgeefster legt aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag dat zij vele pogingen heeft gedaan om werknemer te bereiken, maar dat hij niet reageert op contactverzoeken en niet op het werk verschijnt. Werkgeefster heeft naar aanleiding van het verzoekschrift van werknemer aan hem medegedeeld dat het ontslag wordt ingetrokken en dat het dienstverband wordt voortgezet. Werkgeefster heeft werknemer meerdere malen opgeroepen zijn werkzaamheden te hervatten. Dit getuigt van goed werkgeverschap. Dat werknemer van 2 juni 2024 tot 4 juli 2024 gedetineerd heeft gezeten en daardoor niet op de hoogte was van de oproeping, kan niet aan werkgeefster worden toegerekend en draagt ook niet bij aan de vertrouwensband tussen partijen. Daarbij komt dat werknemer op geen enkele wijze er blijk van heeft gegeven dat hij belang hecht aan het voortduren van zijn arbeidsovereenkomst. Het sinds 19 maart 2024 wegblijven van het werk, onbereikbaar zijn en niet reageren op contactverzoeken, is naar het oordeel van de kantonrechter zodanig laakbaar dat dit te kwalificeren is als ernstig verwijtbaar. Toewijzing van het ontbindingsverzoek volgt, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Advocaat: M. van der Chijs

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2024

Zaaknummer: 11110327 HA VERZ 24-41