

RECHTSPRAAK

Werknemer die had aangekondigd de volgende werkdag een puppycursus te willen gaan volgen, is ten onrechte op staande voet ontslagen, aangezien er geen sprake was van een dringende reden. Werkgeefster heeft te snel conclusies getrokken, waarbij ook de bijkomende omstandigheden van het geval een rol spelen.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als chauffeur. Begin maart 2024 heeft werknemer een Amerikaanse Stafford-pup gekocht. Vanaf dat moment heeft werknemer een aantal weken op rij zowel schriftelijk als mondeling bij werkgeefster aangegeven dat hij met deze hond een zogenoemde puppycursus wilde volgen, die alleen op zaterdag gegeven werd. Aanvankelijk stond de werkgeefster ervoor open om werknemer een zaterdag vrij te laten nemen, al dan niet alleen een dagdeel (wat volgens werknemer al volstond), maar een toezegging daarover bleef uit. Op vrijdag 19 april 2024 heeft werknemer via een Whatsapp-bericht laten weten dat hij de volgende (werk)dag de puppycursus zou gaan volgen. Werkgeefster heeft aangegeven dat dit werkweigering is. In reactie daarop heeft werknemer laten weten dat hij de auto zal terugbrengen. Ook heeft hij zich ziekgemeld. Werkgeefster heeft, in reactie daarop, werknemer gebeld en hem op staande voet ontslagen. Kort daarop heeft zij, in een Whatsapp-bericht, laten weten dat de ontslagbrief per e-mail en brief nog zal worden verzonden. Dat is niet meer gebeurd. Werkgeefster heeft het vakantiegeld tot 1 januari 2024 aan werknemer uitgekeerd en daarna geen vakantiegeld meer betaald. Het salaris van werknemer is vanaf 1 april 2024 niet meer betaald. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en het salaris vanaf 1 april 2024 te betalen. Subsidiair, voor zover het ontslag op staande voet rechtsgeldig blijkt te zijn verleend, vordert werknemer betaling van de wettelijke transitievergoeding, uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen en betaling van het resterende vakantiegeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven, aangezien er geen sprake is van een dringende reden. In de eerste plaats was er op het moment van het ontslag op staande voet nog geen sprake van werkweigering en dus ook nog geen sprake van de dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer had immers slechts aangekondigd niet te zullen komen. In principe had hij nog van gedachten kunnen veranderen en de volgende dag nog kunnen komen werken. Het enkele feit dat hij de auto kwam brengen doet daaraan niet af, want dat is geen onomkeerbare handeling en dat de

werkgever mogelijk maatregelen moet treffen om die dienst op te vangen maakt niet dat er dan alsnog sprake zou zijn van een dringende reden. Er was geen sprake van een bepaald gedragspatroon waarin deze meldingen vaker werden gedaan, integendeel, de inzet van werknemer stond niet ter discussie. Ten tweede heeft werknemer aangegeven dat hij overspannen was en dat hij zich om die reden had ziekgemeld. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om die ziekmelding serieus te nemen en te onderzoeken. Het is immers relevant of een werknemer in overspannen toestand een uitspraak doet of een beslissing neemt. Naar vaste jurisprudentie mag een werkgever een werknemer niet zonder meer houden aan uitspraken die hij in zodanige toestand doet. Ten derde staat vast dat werknemer al wekenlang had aangegeven dat hij een dag vrij wilde nemen om de puppycursus met zijn hond te doen. Hij had ook uitgelegd, aan de hand van foto's, waarom hiermee niet gewacht kon worden. Werkgeefster heeft aanvankelijk aangegeven dat dit mogelijk was, maar is hier later weer op teruggekomen. Hiermee heeft werkgeefster onvoldoende oog gehad voor het redelijke belang van werknemer. Tot slot had werkgeefster een andere maatregel kunnen treffen die minder verstrekkende gevolgen zou hebben gehad, zoals een waarschuwing of een loonsanctie. Door direct een ontslag op staande voet te geven heeft werkgeefster onvoldoende rekening gehouden met de verstrekkende belangen voor werknemer, alleen al vanwege zijn slechte financiële situatie, die bij werkgeefster bekend was. Het was te voorzien dat werknemer vrijwel direct in de problemen zou komen. Aangezien het ontslag op staande voet wordt vernietigd, wordt de loonvordering toegewezen. De vorderingen van werkgeefster worden afgewezen. Tot slot wordt werkgeefster in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5503

Zaaknummer: 11153999 \ UE VERZ 24-165

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: J.C. Heszen en M.J.E. Spoormaker

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW