

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 15 november 2023 in dienst getreden bij Polygon Nederland B.V. (hierna: Polygon) in de functie van 'medewerkster reconditionering III' op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Per 15 juni 2024 is deze overeenkomst omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het laatstelijk verdiende loon bedroeg € 2.690,65 bruto per maand. De Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is van toepassing. Op 27 augustus 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Polygon heeft werkneemster op 30 augustus 2024 een officiële waarschuwing gegeven per (zakelijke) e-mail en via AFAS, omdat zowel de arbodienst als zijzelf haar na haar ziekmelding niet kon bereiken. Aan een aansluitend verzoek om zich te melden op de vestiging heeft werkneemster ook geen gevolg gegeven. Op 2 september 2024 heeft Polygon geconstateerd dat werkneemster tijdens haar ziekte gebruik heeft gemaakt van de bedrijfsbus. Omdat Polygon ook naar aanleiding van de eerste officiële waarschuwing nog geen contact met werkneemster heeft kunnen krijgen, heeft zij op 2 september 2024 het loon stopgezet en heeft zij de bedrijfsbus teruggevorderd. Polygon heeft vervolgens zonder medeweten van werkneemster de bedrijfsbus opgehaald. Na een telefonisch contact tussen werkneemster en de HR-adviseur is een teamsgesprek ingepland. Werkneemster belt niet in maar reageert per Whatsapp met de vraag wanneer het gesprek zou gaan plaatsvinden. Op 10 september 2024 wordt werkneemster op staande voet ontslagen wegens het niet komen opdagen op het gesprek, het herhaaldelijk afspraken niet nakomen en het weigeren om contact op te nemen. Omdat werkneemster in de periode van 9 september tot 23 september 2024 wegens verlof in het buitenland verbleef, heeft zij van deze brief pas later kennisgenomen. Werkneemster verzoekt vernietiging, wedertewerkstelling en achterstallig salaris. Polygon heeft een (voorwaardelijk) tegenverzoek ingediend.

Oordeel

Ten aanzien van het ontslag op staande voet wordt het geschil tussen partijen afgebakend door de in de ontslagbrief genoemde redenen. De kantonrechter overweegt dat er geen sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Niet in geschil is dat werkneemster zich op 27 augustus 2024 heeft ziekgemeld. Uit de stukken blijkt dat zij op 2 september 2024 telefonisch contact heeft opgenomen met haar leidinggevende. Daarbij is naar het oordeel van de kantonrechter vast komen te staan dat werkneemster zich in dit telefoongesprek heeft beter gemeld. Polygon heeft deze vaststelling onvoldoende gemotiveerd betwist. Uitgaande van de betermelding op 2 september 2024 betekent dit concreet dat

werkneemster gedurende haar ziekteverlof in totaal drie werkdagen onbereikbaar zou zijn geweest voor Polygon en de arbodienst. Werkneemster heeft gemotiveerd weersproken dat zij volledig onbereikbaar was. Zij heeft aangevoerd dat zij uitsluitend onbereikbaar is geweest op haar werktelefoon omdat de oplader defect was, maar dat zij op haar privételefoon wel steeds bereikbaar is geweest. Dat de correspondentie aanvankelijk uitsluitend via de werktelefoon van werkneemster verliep, heeft er volgens haar toe geleid dat zij de officiële waarschuwing van 30 augustus 2024 (verstuurd naar de zakelijke mail en opgenomen in AFAS en het personeelsdossier) niet heeft gelezen en dat zij het Whatsapp-bericht van de leidinggevende van 1 september 2024 te laat heeft gezien. Hetzelfde geldt voor de afwezigheid van werkneemster bij het Teamsgesprek van 6 september 2024. Hoewel de verminderde bereikbaarheid werkneemster in zekere zin kan worden aangerekend en van haar verwacht mocht worden dat zij dit beter had georganiseerd, is dit in de gegeven omstandigheden van onvoldoende gewicht om een dringende reden voor ontslag op staande voet te vormen. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. In het tegenverzoek oordeelt de kantonrechter dat geen van de door Polygon aangedragen omstandigheden – niet afzonderlijk en ook niet in onderlinge samenhang bezien – leiden tot een voldragen e-, g- en h-grond, wat betekent ook de i-grond geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst oplevert.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:626

Zaaknummer: 11384776 \ EJ VERZ 24-648

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:626 BW; 7:629 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:677 BW