

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet medewerker reiniging wegens werkweigering, het onbeheerd achterlaten van veegwagens en verbaal agressieve communicatie niet rechtsgeldig. Werkgeefster had na ziekmelding via Whatsapp niet zelf mogen vaststellen dat van ziekte geen sprake was.

Werknemer is voor bepaalde tijd in dienst in de functie van medewerker reiniging. Op 15 juli 2013 heeft werknemer zich via een Whatsapp-bericht ziek gemeld. Werknemer heeft geweigerd naar kantoor te komen en is naar huis gegaan. Hij is bij brief van 16 juli 2013 op staande voet ontslagen wegens werkweigering, machine onbeheerd achterlaten en (na meerdere waarschuwingen gehad te hebben) verbaal agressieve, dreigende communicatie. Werknemer betwist de dringende reden en beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eventuele latere gedragingen van werknemer op 16 juli 2013 (werknemer zou bij werkgeefster verhaal zijn gaan halen en iemand hebben aangevallen) – mits al aangetoond althans aantoonbaar – blijven buiten de beoordeling, conform de hoofdregel zoals al uitgemaakt is in HR 22 mei 1987, NJ 1988/40 en HR 24 februari 1995, NJ 1995/450. Ten aanzien van de dringende reden wordt overwogen dat werknemer zich via Whatsapp heeft ziek gemeld. Het gaat allereerst niet aan dat werkgeefster zich het recht toe-eigent zelf ‘vast te stellen’ dat hier geen sprake was van ‘ziekte’ noch van een ‘ziekmelding’ en dat slechts vanuit een interpretatie van de begeleidende omstandigheden die haar deden twijfelen aan de ernst en urgentie. Haar beslissing echter om in verband daarmee het ook niet opportuun te achten haar arbodienst en bedrijfsarts in te schakelen om vast te stellen of de medische klachten van werknemer (die zich naar zijn zeggen al enige dagen voordeden) op 15 juli 2013 rechtvaardigden het aangevangen werk niet voort te zetten, kan niet zonder gevolgen blijven: werkgeefster dient nu het risico te dragen van het ontbreken van ieder deskundig oordeel ter zake. Werknemer heeft later op de ochtend van 15 juli 2013 alsnog aangeboden naar kantoor te komen en niet gebleken is dat het onbeheerd achterlaten van de veegwagens ook maar enig reëel risico opgeleverd heeft. Deze werknemer die zijn werk kennelijk sinds 4 juni 2012 goed deed, maar af en toe wat assertief/impulsief reageerde of ‘een kort lontje’ had (maar volgens werknemer wel altijd ‘op een fatsoenlijke manier’) en soms zelfs boos was (maar volgens werknemer nooit ‘agressief’ of ‘dreigend’), verdiende het – in het licht van hetgeen aan feiten gereleveerd is – niet om op 15/16 juli 2013 op staande voet ontslagen te worden. Volgt toewijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-04-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:3252

Zaaknummer: 256538o CV EXPL 13-10344

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: H. Kraimi en S.X.J. Zuidema

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW