

RECHTSPRAAK

Sport Domein Fitness- en aerobiccetre VOF c.s./werknemer

Ontslag op staande voet wegens werkweigering door fitness- en groepleinstructeur is rechtsgeldig. Werkgever heeft niet gesteld dat sprake is van 'opzet of schuld' van werknemer aan de gehanteerde dringende reden, zodat de gevorderde gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen.

Werknemer is voor bepaalde tijd bij Sportdomein in dienst in de functie van fitness- en groepleinstructeur. Op 13 september 2013 heeft werknemer verzocht om op donderdag 26 en vrijdag 27 september 2013 vrij te krijgen voor een reis naar Wenen. Aangezien de planning van Sportdomein dit niet toeliet, is dit verlof aan werknemer geweigerd waarbij aan werknemer kenbaar is gemaakt dat zijn afwezigheid op het werk op 26 september 2013 opgevat zou worden als werkweigering en dat dit vervolgens ontslag op staande voet tot gevolg zou hebben. Toen werknemer op 26 september niet op het werk verscheen, is hij op staande voet ontslagen. In de onderhavige procedure vordert Sportdomein gefixeerde schadevergoeding en vordert werknemer een verklaring voor recht dat het ontslag vernietigbaar is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op 25 september heeft Sportdomein werknemer via WhatsApp-berichten nog gewezen op de consequenties van zijn afwezigheid op 26 september. Werknemer heeft ontkend dat hij de WhatsApp-berichten heeft ontvangen en verstuurd. Het komt de kantonrechter echter uiterst onwaarschijnlijk voor dat de inhoud van de door Sportdomein geciteerde uiterst gedetailleerde en uitvoerige e-mailberichten en WhatsApp-berichten compleet door Sportdomein zouden zijn 'verzonnen', temeer nu deze berichten ook bevestiging vinden in de door Sportdomein overgelegde (evenzeer gedetailleerde en uitvoerige) e-mailcorrespondentie tussen Sportdomein en haar raadsman, die klaarblijkelijk van stonde af aan een sturende en adviserende rol gehad heeft. Gelet hierop gaat de kantonrechter derhalve aan de 'blote' betwisting van werknemer, die als ongeloofwaardig aangemerkt moet worden, voorbij en acht hij het ook niet nodig in te gaan op het aanbod van Sportdomein om het beschikbare elektronisch bewaarde materiaal op inhoud en authenticiteit te toetsen. Geoordeeld wordt dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer wist dat zijn vervanging niet was geregeld en dat Sportdomein derhalve een gegronde reden had verlof voor de bewuste twee dagen te weigeren. Werknemer heeft op geen enkele wijze verduidelijkt of toelicht welke dringende reden(en) er voor hem was/waren om toch naar Wenen te gaan. Aan het onverwijldheidsvereiste is, mede gelet op een door

werknemer ontvangen aangetekende brief, voldaan.

Sportdomein heeft gefixeerde schadevergoeding gevorderd. Sportdomein heeft echter niet gesteld dat er in casu sprake is van 'opzet of schuld' van werknemer aan de door Sportdomein gehanteerde dringende reden. Toch vereist artikel 7:677 lid 3 BW dat dit voor de schadeplichtigheid van de ontslagen werknemer essentiële element wordt gesteld en waar nodig onderbouwd en/of bewezen. Door op dit punt iedere stelling en onderbouwing achterwege te laten en aan de onverwijld opzegging zelf de schadeplichtigheid te willen ontlennen, geeft Sportdomein haar vordering een onvoldoende feitelijke grondslag en zal de gevorderde (resterende) schadevergoeding afgewezen moeten worden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-10-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:8564

Zaaknummer: 2928172 CV EXPL 14-3723 en 2940134 CV EXPL 14-3910

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: A. Kara en M.F.J. Gelissen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:680 BW