

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werknemer is zonder opgave van reden niet op het werk verschenen, heeft zich pas een aantal dagen later per app ziek gemeld en was telefonisch onbereikbaar voor werkgeefster. Dringende reden voor ontslag op staande voet. Geen transitievergoeding verschuldigd. Tevens voorwaardelijke ontbinding (e-grond).

Werknemer is op 9 maart 2015 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen medewerker (elektromonteur). Werknemer is op vrijdag 27 november 2015 zonder opgave van reden niet op het werk verschenen. Op maandag 30 november 2015 heeft werkgeefster telefonisch contact opgenomen met de moeder van werknemer. Werknemer heeft nadien, omstreeks 9.00 uur, aan zijn direct leidinggevende een sms verzonden met de mededeling 'Ik ben ziek'. Bij brief van 30 november 2015 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Werkgeefster stelt dat werknemer zonder opgave van reden niet op het werk is verschenen, dat hij zich pas op maandag per app heeft ziekgemeld en dat werknemer na herhaaldelijk telefonisch contact onbereikbaar was. Werknemer verzoekt primair het ontslag op staande voet te vernietigen. Voorts verzoekt werknemer hem een transitievergoeding toe te kennen. Werkgeefster verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst blijkt niet te zijn geëindigd, de arbeidsovereenkomst met werknemer voorwaardelijk te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen/nalaten van werknemer (e-grond) en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 7:678 lid 2 en onder k BW kan het op andere wijze grovelijk veronachtzamen van de plichten die de arbeidsovereenkomst de werknemer oplegt een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW opleveren. Vast staat dat werknemer op 27 november 2015 zonder opgave van redenen niet op het werk is verschenen. Werknemer heeft over de gang van zaken verklaard dat hij de nacht ervoor in het geheel niet heeft geslapen en leed aan buikklachten, alsmede dat hij in de ochtend van de 27e in slaap is gevallen en de wekker niet heeft gehoord. Hij verklaart verder dat zijn mobiele telefoon, nadat hij het bericht van ziekmelding had verzonden, verdere diensten heeft geweigerd als gevolg waarvan werkgeefster niet met hem in contact kon komen. Door deze gang van zaken is werkgeefster lange tijd in het ongewisse gebleven omtrent de situatie van werknemer. Van werknemer mocht worden verwacht dat hij, telefonisch of door tussenkomst van anderen, werkgeefster op de hoogte bracht van zijn verzuim. Ook had hij niet mogen volstaan met een enkel tekstbericht 'Ik ben ziek'. Juist omdat hij die vrijdag daarvoor niets van zich had laten horen, had hij in een direct mondeling contact met werkgeefster moeten laten

blijken van zijn situatie. Verontschuldigen voor het feit dat hij die vrijdag zonder melding afwezig was, waren op zijn plaats geweest. Door aldus enkele dagen onbereikbaar te zijn voor werkgeefster die als enig contact een kort tekstbericht heeft gekregen, heeft werknemer zich in de positie gebracht dat werkgeefster tot de conclusie kwam dat hij ongeoorloofd afwezig was, hetgeen werkgeefster in deze situatie een dringende reden tot ontslag kon opleveren. Het ontslag op staande voet is derhalve gerechtvaardigd. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is. De kantonrechter ziet ook geen reden om de transitievergoeding toe te kennen met toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW.

In het kader van artikel 7:685 (oud) BW is aanvaard dat een werkgever een gerechtvaardigd belang kan hebben bij voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter ziet geen reden om voor een ontbinding met toepassing van artikel 7:671b lid 1 BW tot een ander oordeel te komen. De omstandigheid dat tegen een beschikking tot ontbinding op grond van artikel 7:671b lid 1 BW hoger beroep mogelijk is, betekent niet dat de werkgever geen belang meer kan hebben bij voorwaardelijke ontbinding. In hoger beroep kan een beschikking tot ontbinding immers worden bekrachtigd of kan de zaak worden beslecht door toekenning van een billijke vergoeding, in plaats van door herstel van de arbeidsovereenkomst. In dergelijke gevallen heeft de beschikking tot voorwaardelijke ontbinding, ondanks hoger beroep, het door de werkgever beoogde effect, te weten (zekerheid over de) beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Onder verwijzing naar hetgeen is overwogen ten aanzien van het ontslag op staande voet is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen/nalaten van werknemer, zodat een redelijke grond tot ontbinding aanwezig is. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De ontbinding is voorwaardelijk, namelijk voor zover de arbeidsovereenkomst nog bestaat.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:2119

Zaaknummer: 4773824 AZ VERZ 16-8

Rechters: P.J.M. Rouwen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW