

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

<p>Hoewel de kantonrechter begrijpt dat werkgeefster de gedragingen van werknemer ten zeerste afkeurt, stelt werknemer terecht dat de strafbare feiten volledig in de priv´sfeer liggen. Ontslag op staande voet onterecht gegeven. Wel is er sprake van een redelijke grond voor ontbinding (g-grond).</p>

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2016 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 2 maart 2017 heeft werknemer een ongeluk gehad met zijn auto. Hij heeft hierover per sms-bericht aan werkgeefster gemeld dat hij vanwege de schrik is doorgereden, maar dat hij zich alsnog bij de politie heeft gemeld. Op 30 mei 2017 heeft werknemer zich verslapen waarna hij telefonisch aan zijn leidinggevende heeft gemeld dat hij er zo spoedig mogelijk aan kwam. Kort daarna werd hij gebeld door de directeur van werkgeefster en naar aanleiding van dit gesprek heeft werknemer zich per Whatsapp-bericht (wederom) ziek gemeld. Na het telefoongesprek heeft werknemer op 30 mei 2017 een Whatsapp-bericht ontvangen van de directeur waarin werknemer wordt medegedeeld dat hij zo snel mogelijk in contact wenst te treden met de raadsman van werknemer, aangezien communicatie met werknemer zeer problematisch verloopt. Ook is werknemer niet langer welkom op de zaak. Per brief van dezelfde datum is vervolgens aan werknemer bericht dat werkgeefster naar aanleiding van het telefoongesprek met de directeur genoodzaakt is om per direct de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Bij brief van 8 juni 2017 heeft werkgeefster werknemer nogmaals op staande voet ontslagen, nadat zij erachter is gekomen dat het verhaal omtrent de aanrijding anders is dan werknemer heeft doen voorkomen. Als reden geeft werkgeefster aan dat werknemer geen VOG kan overleggen. Werknemer verzoekt de kantonrechter de op 30 mei 2017 en 8 juni 2017 gegeven ontslagen op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot doorbetaling van loon. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijke ontbinding op basis van de e-, g- of h-grond.

Oordeel

Verzoek werknemer

Naar het oordeel van de kantonrechter is het op 30 mei 2017 gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Volgens werkgeefster zou werknemer de directeur onder meer tijdens het telefoongesprek hebben geschoffeerd. Dat werknemer zich op dergelijke wijze heeft uitgelaten, wordt door hem echter weersproken en door werkgeefster niet aangetoond. Uit de

brief van 30 mei 2017 blijkt ook niet met zoveel woorden dat werknemer zich dusdanig heeft uitgelaten. Werkgeefster had bovendien, gelet op de ingrijpende gevolgen van een ontslag op staande voet voor werknemer, ook kunnen kiezen voor een ontbindingsprocedure. Het voorgaande brengt met zich dat het op 30 mei 2017 gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is zodat de kantonrechter toepassing zal geven aan artikel 7:681 lid 1 BW en dit ontslag zal vernietigen. Ten aanzien van het tweede ontslag op staande voet d.d. 8 juni 2017 begrijpt de kantonrechter dat dit voorwaardelijk is gegeven. Naar het oordeel van de kantonrechter is ten aanzien van het ontbreken van de VOG van dergelijke nieuwe feiten geen sprake. Dat deze VOG niet aanwezig was, was werkgeefster reeds bekend bij het eerdere gegeven ontslag op staande voet dan wel had haar bekend kunnen zijn zodat dit reeds op grond hiervan geen dringende reden oplevert voor een tweede ontslag op staande voet. De volgende vraag die beantwoord moet worden, is of de feiten omtrent het ongeval die werkgeefster in eerste instantie niet wist (o.a. tanken met gestolen kentekenplaten zonder te betalen) een ontslag op staande voet rechtvaardigen. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. Hoewel de kantonrechter begrijpt dat werkgeefster de gedragingen van werknemer ten zeerste afkeurt, stelt werknemer terecht dat de strafbare feiten volledig in de privésfeer liggen. Werknemer reed niet in een auto van werkgeefster en de feiten hebben zich ook buiten werktijd voorgedaan. De kantonrechter zal ook het op 8 juni 2017 gegeven ontslag op staande voet vernietigen. Nu de ontslagen op staande voet worden vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werknemer recht op loon. De onweersproken vordering van werknemer tot loonbetaling zal daarom worden toegewezen.

Tegenverzoek werkgeefster

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door de werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Zoals reeds is overwogen, acht de kantonrechter het begrijpelijk dat werkgeefster het vertrouwen in werknemer is verloren nadat hij niet het hele verhaal heeft verteld met betrekking tot het door hem veroorzaakte ongeluk op 2 maart 2017. Te meer nu hij in zijn sms waarin hij melding maakt van dit ongeluk bewust lijkt te hebben verzwegen onder welke omstandigheden het ongeval heeft plaatsgevonden. Werkgeefster stelt voorts terecht dat werknemer ook in het onderhavige verzoekschrift de waarheid nog lijkt te willen verdraaien door aan te geven dat hij zichzelf heeft gemeld bij de politie terwijl uit de krantenberichten blijkt dat de politie hem naar aanleiding van een burgernetmelding heeft 'opgespoord'. Bovendien heeft werknemer in deze procedure ook overige feiten niet naar waarheid beschreven. Dit alles heeft tot gevolg dat de kantonrechter het begrijpelijk acht dat werkgeefster geen vertrouwen meer heeft in werknemer als persoon waardoor er geen sprake meer kan zijn van een werkbare situatie op de werkvloer. Het staat derhalve vast dat de arbeidsverhouding tussen partijen thans dusdanig is verstoord dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gelet op het voorgaande zal de kantonrechter het verzoek van werkgeefster toewijzen en zal de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2017 worden ontbonden. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-09-2017

Zaaknummer: 6161692 AZ VERZ 17-62