

RECHTSPRAAK

Werkgever behoudt zich het recht voor om de dringende reden voor het ontslag op staande voet te kunnen aanpassen, aanvullen of wijzigen. Dit is volledig in strijd met het uitgangspunt dat een dringende reden zo precies mogelijk dient te worden omschreven. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig en ook geen ontbinding arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op grond van een arbeidsovereenkomst met ingang van 23 november 2000 in dienst getreden van Copacabana B.V. (hierna: Copacabana), aanvankelijk in de functie van medewerker automatenhal. Laatstelijk heeft hij, na een promotie per 1 januari 2018, gewerkt in de functie van vestigingsmanager. Copacabana maakt sinds eind 2016, samen met zeven andere casino's onderdeel uit van 'Playworld Casino'. Bij e-mail van 21 november 2019 heeft de HR Officer van Playworld Casino aan werknemer medegedeeld dat op 25 en 26 november 2019 met alle medewerkers een persoonlijk gesprek (een uur per medewerker) zal worden gevoerd om alle irritaties, frustraties, onduidelijkheden, leugens, miscommunicatie etnzovoort op tafel te krijgen. Op 25 november 2019 en 26 november hebben de gesprekken met de werknemers plaatsgevonden. Tijdens het gesprek met hem heeft werknemer aan de HR Officer en de directeur een acht pagina's tellende notitie overhandigd waarin hij het functioneren van en zijn verhouding met de werknemers beschrijft aan wie hij leiding geeft. Op 26 november 2019 heeft werknemer nogmaals gesproken met de HR Officer en de directeur. Zij hebben werknemer toen medegedeeld dat het hele team het vertrouwen in hem opgezegd heeft. Ook heeft werknemer toen op hun verzoek verlof opgenomen. Hij heeft aan het einde van dit gesprek de sleutels van Copacabana alsmede een laptop ingeleverd. Verder heeft hij zichzelf toen verwijderd uit een WhatsApp-groep van Copacabana. Daarnaast staat vast dat hij sinds die dag geen toegang meer heeft tot zijn zakelijke e-mailaccount en dat de directeur hem een dag later heeft verwijderd uit een WhatsApp-groep van managers van Play World. Op 11 december 2019 heeft werknemer opnieuw gesproken met de directeur en de HR Officer. Dit gesprek is door de directeur/de HR Officer zonder dat zij dit hebben medegedeeld aan werknemer opgenomen. Op 12 december 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 13 december 2019 heeft Copacabana werknemer op staande voet ontslagen. Partijen twisten over de vraag of het ontslag rechtsgeldig is.

*Oordeel**Het ontslag op staande voet*

Op pagina 3 van de ontslagbrief is opgenomen: 'Deze brief beoogd [sic] niet uitputtend in te

gaan op de bezwaren die er tegen u zijn gerezen. Ik behoud mij mede daarom namens cliënte het recht voor meer, minder of anders te stellen dan in deze brief wordt gedaan, qua onderwerpen.' De eerste hiervoor geciteerde alinea diskwalificeert in feite al het ontslag op staande voet. Copacabana lijkt zichzelf hier een vrijbrief te willen geven om de dringende reden voor het ontslag op staande voet te kunnen aanpassen, aanvullen of wijzigen. Zulks is nu echter volledig in strijd met het uitgangspunt dat een dringende reden zo precies mogelijk dient te worden omschreven. De medewerker moet immers weten waarom hij per direct op straat komt te staan en daar past een dergelijk voorbehoud in het geheel niet bij. In de bewuste brief volgt verder een groot aantal verwijten: (1) te veel privé bellen tijdens werktijd; (2) regelmatig niet dragen van bedrijfskleding; (3) meer dan vijf sigaretten per dag roken; (4) niet zelf in- en uitklokken; (5) beveiliging computer met wachtwoord; (6) bejegening agressieve c.q. vervelende klanten; (7) het maken van een seksueel getinte opmerking; (8) het geven van 'de middelvinger' aan een medewerker; (9) oneigenlijke goedkeuring uren. De aan werknemer gemaakte verwijten zijn ofwel niet komen vast te staan, dan wel kunnen (samen dan wel apart) niet dienen als een 'dringende reden' in de zin van artikel 7:677 BW. Het gegeven ontslag op staande voet is daarmee gebrekkig en kan geen stand houden. De vorderingen van werknemer ter zake worden toegewezen.

Ontbinding

De kantonrechter komt vervolgens toe aan de beoordeling van het (eerder voorwaardelijk gedane) verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:669 BW. Copacabana legt aan het verzoek tot ontbinding hetzelfde feitencomplex ten grondslag als het gegeven ontslag op staande voet. Dat is ook hier echter volstrekt onvoldoende. Gezien het langdurige dienstverband en de staat van dienst van werknemer had het op de weg van Copacabana gelegen om – voor zover al kan worden vastgesteld dat werknemer tekort is geschoten – werknemer daarvoor te waarschuwen en een begeleidings- en verbetertraject aan te bieden. Eerst indien dit niet tot verbetering zou hebben geleid, zou er grond kunnen zijn voor ontbinding op de e-grond als bedoeld in artikel 7:669, lid 3 BW. Nu Copacabana dit heeft nagelaten bestaat er geen redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Voor zover Copacabana haar verzoek tot ontbinding subsidiair baseert op de onder de g-grond genoemde verstoorde arbeidsverhouding, wijst de kantonrechter ook dat verzoek af. Copacabana heeft door haar harde en buitenproportionele houding jegens werknemer deze zelf geopperde verstoring bewerkstelligd en zal dan ook alles in werk moeten stellen om die te herstellen. Nu voorbij wordt gegaan aan beide gronden, volgt hieruit dat ook de i-grond niet meer aan de orde is.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 31-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:2708

Zaaknummer: 8283516 AZ VERZ 20-6

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: L.J.H. Stein en C.D.M. Blom

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub e BW