

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig, nu de werkonttrekking van werknemer niet als hardnekkige weigering kan worden aangemerkt. Werknemer heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding van € 2.500.

Feiten

Werknemer is sinds 10 januari 2015 in dienst bij de rechtsvoorganger van Qbuzz B.V. Werknemer is meermaals geattendeerd op het feit dat zijn rooster, de dienstkaarten, niet vrijblijvend zijn en dat werknemer zich niet aan de dienstkaart houdt. Op 10 januari 2020 stond werknemer ingedeeld voor een dienst van 4:56 uur tot 12.56 uur, maar bij aanvang van de dienst heeft werknemer gemeld dat hij omstreeks 7.00 uur een reisassistentie diende te verlenen. Vervolgens heeft hij om 7:38 uur intern gemeld dat hij de reisassistentie had verleend en dat hij de rest van zijn dienst verder heeft opgepakt. Op 13 januari 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 14 januari 2020 heeft Qbuzz werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 16 januari 2020 om het incident van 10 januari 2020 te bespreken omdat zij heeft vernomen dat werknemer zich die dag vanaf circa 10:25 uur heeft onttrokken van zijn werkzaamheden en voor zijn afwezigheid een valse reden heeft gebruikt. Werknemer heeft daarop aan Qbuzz bericht dat hij op die datum niet aanwezig zal zijn, onder meer vanwege zijn burn-outklachten. Per brief van 15 januari 2020 heeft Qbuzz werknemer bericht voornemens te zijn de arbeidsovereenkomst te ontbinden en heeft zij werknemer met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld en ontheven van zijn werkzaamheden met behoud van loon. Per brief van 16 januari 2020 heeft werknemer op het ontslag op staande voet gereageerd. Op 28 mei 2020 heeft de basispsycholoog van werknemer zijn huisarts bericht dat zij op 26 februari 2020 zijn gestart met een behandeling voor de depressieve stoornis van werknemer. Werknemer verzoekt de kantonrechter Qbuzz te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter beoordeelt of de gedragingen van werknemer zijn te kwalificeren als een dringende reden. In de ontslagbrief van 17 januari 2020 is aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer wordt verweten dat hij – na in het verleden meermaals te zijn aangesproken op het niet nakomen van werkafspraken en te zijn gewaarschuwd dat hij dit in de toekomst moest voorkomen – zich op 10 januari 2020 vroegtijdig, zonder geldige reden en onder valse

voorwendselen, heeft onttrokken aan zijn werkverplichtingen. Deze gebeurtenissen op 10 januari 2020 zijn door werknemer onvoldoende weersproken. Daarnaast staat met de brief van 28 mei 2020 van de basispsycholoog dat werknemer lijdt aan een depressieve stoornis nog niet vast dat deze stoornis ten tijde van het incident op 10 januari 2020 aanwezig was. Dit maakt dat sprake was van het niet naleven van redelijke door of namens de werkgever aan hem verstrekte bevelen of opdrachten, namelijk het volgen van zijn dienstenkaart. De vraag is echter vervolgens of deze werkonttrekking ook als een hardnekkige weigering kan worden aangemerkt. Uit de door Qbuzz overgelegde correspondentie blijkt weliswaar dat werknemer op verschillende momenten is aangesproken op het naleven van zijn dienstenkaart, maar niet dat van de zijde van werknemer sprake is geweest van het bij herhaling moedwillig althans verwijtbaar weigeren aan redelijke opdrachten en bevelen van Qbuzz te voldoen. De gestelde dringende reden ex artikel 7:677 BW is daarmee niet komen vast te staan, zodat het op 17 januari 2020 gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Vergoedingen

Nu Qbuzz de arbeidsovereenkomst per direct heeft opgezegd per 17 januari 2020 terwijl op grond van artikel 7:672 lid 1 jo. lid 2 sub b BW een opzegtermijn van twee maanden is bepaald, is sprake van een onregelmatige opzegging. In dat kader heeft werknemer ook recht op een transitievergoeding. Rekening houdend met alle omstandigheden van het geval en gezichtspunten in de *New Hairstyle*-beschikking, kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 2.500. Daartoe overweegt de kantonrechter dat werknemer vanaf zijn indiensttreding regelmatig is aangesproken op het niet naleven van uit zijn functie voortvloeiende verplichtingen. Niet gebleken is dat werknemer veel blijf heeft gegeven van de wil om zijn werkwijze te veranderen. Werknemer heeft voorts erkend dat thans sprake is van een verstoorde werkrelatie, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst – ook wanneer werknemer zou hebben gekozen voor vernietiging van de opzegging – op korte termijn na de datum van ontslag zou zijn geëindigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9640

Zaaknummer: 8396694 \ HA VERZ 20-34

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: M.F.J.M. van Rooy en A.M. de Jong

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW