

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van chauffeur, die zich afmeldt voor het werk en daarna niet bereikbaar is, houdt geen stand. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 3 juni 2019 in dienst getreden bij Standby Logistics B.V. (hierna: Standby) als algemeen medewerker/chauffeur. De laatste tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst is gesloten op 22 november 2019 voor de duur van acht maanden, namelijk van 3 januari 2020 tot 3 september 2020. Op 29 mei 2020 heeft werknemer zich bij X afgemeld voor het verrichten van zijn werkzaamheden op die dag. Op 29 mei 2020 om 7.48 uur heeft Standby werknemer per WhatsApp geschreven: 'Goedemorgen werknemer, vanmorgen heb je X om 7.00 uur meegedeeld dat niet komt werken. Je staat vandaag om 8.30 uur ingeplant. De rede die je aangaf was dat gisteren iets is voorgevallen is wat je eerst wilt bespreken. Uiteraard kunnen we altijd zaken bespreken echter is dit geen geldige rede om niet naar je werk te komen of om hier de voorwaarde aan te hangen om te werken. Ik heb je dan ook zojuist gebeld maar je neemt niet op. Kun je me met spoed bellen? Met vriendelijke groet, Y.'

Bij whatsappbericht van 29 mei 2020 om 13.21 uur heeft Y namens Standby werknemer geschreven: 'Goede middag werknemer, ik heb nog niets van je vernomen en heb je zojuist weer gebeld maar je neemt niet op.' Bij whatsappbericht van 29 mei 2020 om 18.28 uur heeft Y namens Standby werknemer per direct ontslagen vanwege kort samengevat werkweigering en het niet bereikbaar zijn. Op 2 juni 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en Standby. In het gespreksverslag staat onder andere dat Standby het ontslag handhaaft. Nu de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gold en per 3 september 2020 zou zijn geëindigd, berust werknemer in de opzegging en verzoekt hij om een billijke vergoeding van drie maandsalarissen, namelijk een bedrag van € 9.547,62 bruto. Werknemer heeft daarnaast een verzoek gedaan om Standby onder meer te veroordelen een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding te betalen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Werknemer heeft op 29 mei 2020, blijkens het whatsappbericht van X, medegedeeld dat hij 'niet in staat was' om te werken. Hij heeft daarbij vermeld dat hij al sinds 4.00 uur wakker was en verwezen naar een incident dat een dag eerder had plaatsgevonden. Deze mededeling kan

naar het oordeel van de kantonrechter niet zonder meer worden opgevat als werkweigering. Niet in staat zijn om te werken duidt naar het oordeel van de kantonrechter – des te meer in combinatie met de mededeling over een slechte nachtrust – veel eerder op (al dan niet situatie) arbeidsongeschiktheid. Werknemer had zich, of nu sprake was van arbeidsongeschiktheid of niet, wel bereikbaar moeten houden voor Standby. Gelet op de mededelingen van werknemer is naar het oordeel van de kantonrechter echter geen sprake van een zodanig dringende reden dat van Standby niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het had op de weg van Standby gelegen om meer onderzoek te doen naar de afwezigheidsmelding van werknemer, in plaats van op dezelfde dag een ontslag op staande voet te geven. Zij heeft zich onvoldoende fundament verschaft voor de vergaande maatregel van een ontslag op staande voet. Uit het handelen van Standby en haar verklaringen in de onderhavige procedure blijkt dat zij te zeer van haar eigen aannames is uitgegaan bij het geven van het ontslag op staande voet.

Billijke vergoeding en transitievergoeding

De (financiële) gevolgen van het ontslag zijn gelegen in een eerder einde van het dienstverband. Werknemer wordt voor die gevolgen gedeeltelijk gecompenseerd door middel van de vergoeding wegens de onregelmatige opzegging. De overige (financiële) gevolgen bestaan uit het loon tussen 1 juli 2020 en 3 september 2020. In tegenstelling tot wat Standby heeft aangevoerd is de kantonrechter van oordeel dat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter is van oordeel dat de gemiste (vergoeding van) vakantiedagen geen onderdeel is van de gevolgen van het ontslag en aldus dat dit geen onderdeel dient te zijn van de billijke vergoeding. Ten slotte ziet de kantonrechter geen aanleiding om de transitievergoeding in mindering te brengen op de billijke vergoeding. Gelet op het voorgaande zal de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen van € 6.145,80 bruto. Standby zal worden veroordeeld tot betaling van de door werknemer verzochte transitievergoeding van € 971,91 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:9724

Zaaknummer: 8680448 \ AO VERZ 20-122 en 8671829 \ AO VERZ 20-119

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: M. Bruins en C. Krijger

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:671 BW en 7:681 BW