

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet omdat geen sprake is van werkweigering. Meehelpen met herbouw van afgebrand bedrijf valt niet onder de overeengekomen werkzaamheden.

Feiten

Werknemer is sinds 2012 in dienst getreden van werkgever als vakkracht. In de nacht van 5 op 6 juni 2020 zijn het restaurant en de zich boven het restaurant bevindende woonruimte, waar werknemer tot in ieder geval maart 2020 had gewoond, getroffen door een brand. Als gevolg van die brand was de bovenliggende woning niet meer bewoonbaar en moest het restaurant verbouwd worden. Werknemer heeft vanaf juli 2020 geen loon van werkgever meer ontvangen. Op 21 september 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkgever en werknemer over het voornemen om het restaurant van werkgever te verkopen. Daarbij is aan de werknemer een aanbod gedaan om het dienstverband te beëindigen tegen een vergoeding, maar werknemer heeft dat aanbod afgeslagen. Werknemer was op dat moment arbeidsongeschikt. Op 25 september 2020 ontving werknemer een WhatsApp-bericht van werkgever met onder meer de mededeling: “Hier ligt trouwens post voor jou Dat je op staande voet ontslagen bent Succes”. Bij brief van 7 oktober 2020 heeft werknemer zich jegens werkgever op het standpunt gesteld dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven wegens onder meer het ontbreken van een dringende reden. Werknemer verzoekt om voor recht te verklaren dat het op 26 september 2020 gegeven ontslag niet rechtsgeldig is en om dat ontslag te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter stelt allereerst vast dat de oorzaak van de onmogelijkheid om de overeengekomen werkzaamheden niet te kunnen verrichten is gelegen in de brand in het restaurant, wat in redelijkheid voor rekening van werkgever behoort te komen zodat werknemer in die periode in beginsel zijn recht op loondoorbetaling behield. Vervolgens overweegt de kantonrechter dat werkgever stelt dat sprake is geweest van werkweigering omdat werknemer op herhaaldelijke verzoeken van werkgever om (vervangende) werkzaamheden te komen doen niet heeft gereageerd. Werkgever lijkt te suggereren dat hij van werknemer verwachtte dat hij zou meehelpen met de herbouw van het restaurant, maar uit niets blijkt dat zulks tot de overeengekomen werkzaamheden behoorde. Daarbij komt dat werknemer heeft betwist dat werkgever daar herhaaldelijk om heeft verzocht. Daarmee is de gestelde werkweigering niet vast komen te staan. Daarmee staat ook vast dat het gegeven ontslag op 26 september 2020 niet rechtsgeldig was. Dat ontslag zal daarom worden vernietigd. Omdat werknemer zich niet heeft verzet tegen de verzochte voorwaardelijke

ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding zal de kantonrechter aan dit verzoek tegemoet komen en de arbeidsovereenkomst ontbinden. Daarbij wordt de vordering tot betaling van de wettelijke transitievergoeding toegewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter is die verstoorde arbeidsverhouding echter het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever, nu hij zonder rechtsgeldige reden het loon sinds juli 2020 niet meer betaald heeft en de arbeidsovereenkomst onverwijld heeft opgezegd zonder dat daarvoor een dringende reden bestond. Gelet op de duur van de overeenkomst, de omvang van het loon, de leeftijd van werknemer en de ernst van het verwijtbaar handelen van werkgever acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 5.000 bruto op zijn plaats. Met betrekking tot de gevorderde woonvergoeding overweegt de kantonrechter dat in redelijkheid van werknemer verwacht had mogen worden dat hij indien hij vanaf maart 2020 niet meer in die woning verbleef en de overeengekomen vergoeding daarom niet langer wilde betalen, hij de overeenkomst zou opzeggen. Dat heeft werknemer niet gedaan, waardoor de woonvergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:3112

Zaaknummer: 8890459 AZ VERZ 20-138

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: S.L. Smits-Emons en G.M.O. Puddu

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW