

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Het niet verschijnen op het werk door werknemer op een dag dat hij niet beschikbaar is, is geen dringende reden voor ontslag op staande voet. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 1997 in dienst bij werkgever. De vorige eigenaar heeft met werknemer afgesproken dat hij per 1 juni 2020 vier dagen per week zou gaan werken standaard van woensdag van tot en met zaterdag. Uiteindelijk is werkgever overgenomen door mevrouw X. Werkgever heeft werknemer op woensdagen 1 en 22 december 2021 uitgeroosterd en op 5 en 26 december 2021 ingeroosterd. Werknemer is op 1 december 2021 op het werk verschenen, maar werd naar huis gestuurd. Op 5 december 2021 is hij niet komen werken. Op 10 december 2021 is een brief aan werknemer gestuurd met daarin een waarschuwing dat werkgever maatregelen zal nemen als werknemer nogmaals niet op werk verschijnt. Bij brief van 14 december 2021 heeft de gemachtigde van werknemer werkgever geïnformeerd dat werknemer geen gehoor zal geven aan de oproep om op 26 december 2021 te verschijnen. Werknemer is op 26 december 2021 niet op het werk verschenen. Werkgever heeft werknemer op 27 december 2021 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgever heeft als tegenverzoek ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Het is de vraag of het niet komen werken van werknemer op 26 december 2021 een dringende reden voor ontslag op staande voet is. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. Werkgever wist van de afspraken met de vorige eigenaar en wist ook dat werknemer iedere zondag mantelzorg verleende. Het had op de weg van werkgever gelegen om te overleggen met werknemer of het mogelijk was om op zondag te komen werken. In plaats daarvan heeft werkgever werknemer ingeroosterd en verwachtte hij zonder meer dat werknemer zou komen werken.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Werkgever heeft aangevoerd dat sommige van de andere werknemers niet meer weten wat zij

met werknemer aan moeten. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer onder meer gezegd dat zijn liefde voor werkgever van de afgelopen 24 jaar hem in 1 jaar is afgepakt en dat hij is gepest en getreiterd. Aan het einde van de mondelinge behandeling zijn beide partijen tot de conclusie gekomen dat er veel nodig zal zijn om weer samen door een deur te kunnen. Hierbij merkt de kantonrechter op dat deze verstoorde verhouding mede voortkomt uit de manier hoe beide partijen met elkaar communiceerden en dat dit al voor december 2021 een probleem was. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Aan werknemer wordt de verzochte transitievergoeding toegekend. Het feit dat werkgever bij toekenning van de transitievergoeding failliet zal gaan, leidt er niet toe dat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding. De verzochte billijke vergoeding en schadevergoeding worden door de kantonrechter afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:1294

Zaaknummer: 9662660 UE VERZ 22-36

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: J. Brouwer

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