

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig omdat de ontslagreden niet onverwijld voldoende duidelijk aan de werknemer is medegedeeld. Verzoek werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen omdat verzoek onvoldoende is onderbouwd.

Feiten

Werknemer is sinds 2018 in dienst bij werkgever als horecamedewerker. Op 1 mei 2022 is op de werkvloer tussen partijen onenigheid ontstaan. Dat heeft ertoe geleid dat werkgever de politie heeft gebeld, de politie is langs gekomen en werknemer naar huis is gestuurd. Op 3 mei 2022 heeft werkgever aangifte tegen werknemer gedaan van bedreiging op 1 mei 2022. Werkgever heeft per brief van 5 mei 2022 aan werknemer bericht dat hij met ingang van 1 mei 2022 op staande voet is ontslagen “naar aanleiding van het ontoelaatbare delict wat plaatsvond in mijn zaak op 1 mei 2022”. In de brief staat ook: “Betreft: bedreiging op zondag 1 mei 2022”. Bij vonnis van 14 juli 2022 van de rechtbank Noord-Holland tussen partijen in kort geding gewezen heeft de kantonrechter werkgever veroordeeld om werknemer toe te laten tot zijn werk. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot doorbetaling van loon. Werkgever voert aan dat sprake was van een dringende reden en verzoekt subsidiair ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en daarom moet worden vernietigd, alleen al omdat de ontslagreden niet onverwijld voldoende duidelijk is medegedeeld. Namens werkgever is op de zitting aangevoerd dat hij niet kan bewijzen dat de ontslaggrond op 1 mei 2022 mondeling aan werknemer is meegedeeld. Werknemer heeft ontkend dat hem die dag is verteld waarom hij werd ontslagen. Op dat moment stond het dus nog niet vast dat de aangevoerde ontslagreden op 1 mei 2022 voldoende duidelijk en concreet aan werknemer is meegedeeld. Werkgever had alsnog de vereiste duidelijkheid kunnen geven in de brief van 5 mei 2022 waarin het ontslag is bevestigd, maar daarin zijn onvoldoende specifieke eigenschappen, gedragingen of ontslagredenen genoemd of omschreven. Partijen hebben een andere kijk op de gebeurtenissen van die dag. Volgens werkgever is er op 1 mei 2022 onenigheid ontstaan omdat werknemer een werkinstructie weigerde op te volgen, wat leidde tot een woordenwisseling, waarna werknemer een mes pakte en daarmee slaande bewegingen in de richting van werkgever maakte. Volgens werknemer was werkgever geïrriteerd naar aanleiding van zijn verzoek tot betaling van loon, begon werkgever te schelden en kwam hij met een mes in zijn hand aflopen op werknemer, die hem tegen de

muur duwde. Omdat in de ontslagbrief alleen staat dat sprake was van een ontoelaatbaar delict en bedreiging, en volgens werknemer een bedreiging door hem niet heeft plaatsgevonden, kan er in dit geval in redelijkheid bij werknemer twijfel hebben bestaan over de ontslagredenen. Het ontslag op staande voet is dus niet onverwijld gegeven, waardoor in het midden kan blijven of zich een dringende reden heeft voorgedaan. Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werknemer recht op loon. Tevens wordt het tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen. Werkgever heeft zijn verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in zijn tegenverzoek in het geheel niet onderbouwd. Op de zitting is zijn verzoek in algemene bewoordingen gebaseerd op een inmiddels ontstane verstoring in de arbeidsrelatie zodanig dat de arbeidsovereenkomst beëindigd zou moeten worden. Volgens werkgever is het namelijk 'evident dat deze twee partijen niet in hetzelfde restaurant moeten bivakkeren'. Werkgever heeft aangevoerd dat partijen niet door één deur kunnen, de onderneming verkocht is en er nu een nieuwe eigenaar is. De kantonrechter ziet in deze stellingen onvoldoende redelijke grond om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden en onvoldoende aanleiding om aan te nemen dat herplaatsing binnen de onderneming binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Het verzoek tot ontbinding wordt aldus afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:8770

Zaaknummer: 9881255 \ AO VERZ 22-30 (PA)

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: S. Kahraman en J.G. Schmidt

Wetsartikelen: 7:671 lid 1, 7:677 li 1 en 7:669