

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Voor de toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding is van belang of werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De bewijslast rust op werknemer.

Feiten

Werknemer is op 24 september 2018 in dienst getreden bij Lidl Nederland GmbH (hierna: Lidl). Bij brief van 5 mei 2021 heeft Lidl aan werknemer laten weten dat als hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is om te werken, hij contact op moet nemen met zijn leidinggevende. Bij brieven van 9 en 14 september 2021 heeft Lidl werknemer bericht dat zij hem niet kan bereiken om zijn afwezigheid te bespreken en dat die situatie niet toegestaan kan worden. Werknemer ligt sinds half november in een scheiding en heeft sindsdien geen vaste woon- of verblijfplaats. Op 8 november 2021 heeft werknemer aan de supermarktmanager laten weten dat zijn vader een hersenbloeding heeft gehad en in het ziekenhuis ligt. Bij brief van 15 april 2022 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen over zijn afwezigheid en onbereikbaarheid. Werknemer is hierna niet op het werk verschenen en heeft geen contact opgenomen met zijn leidinggevende. Op 26 april 2022 heeft Lidl per brief laten weten dat werknemer op staande voet is ontslagen wegens ongeoorloofde afwezigheid en onbereikbaarheid. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat geen sprake is geweest van een rechtsgeldig ontslag op staande voet en tevens een billijke vergoeding ter hoogte van € 50.859,17.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Lidl heeft in haar brief van 15 april 2022 werknemer een laatste officiële waarschuwing gegeven voor zijn ongeoorloofde afwezigheid. In die brief wordt werknemer als laatste kans de mogelijkheid geboden om zijn werk te hervatten, contact op te nemen met zijn leidinggevende en op een persoonlijk gesprek te verschijnen. Vast staat dat werknemer deze door Lidl geboden laatste kans niet heeft aangegrepen, hetgeen op dinsdag 19 april 2022 duidelijk was voor Lidl. Desondanks heeft Lidl nog een volle week gewacht met het versturen van de ontslagbrief. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Lidl daarmee niet voortvarend genoeg gehandeld en een onaanvaardbare lange tijd laten verstrijken. Ook weegt mee dat de aard van de aan werknemer verweten gedragingen niet zodanig zijn dat Lidl een onderzoek heeft moeten starten. Het ontslag op staande voet van 26 april 2022 is dus niet rechtsgeldig gegeven omdat niet aan de eis van onverwijld opzegging is voldaan. De

verzochte verklaring voor recht en de vergoeding van één maandsalaris vanwege onregelmatige opzegging ex artikel 7:672 lid 11 BW zijn toewijsbaar. Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is verleend heeft werknemer in beginsel op grond van artikel 7:681 lid 1 sub a BW aanspraak op een billijke vergoeding en ex artikel 7:673 lid 1 BW op een transitievergoeding. Lidl betoogt dat echter dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door - ondanks herhaalde waarschuwingen door Lidl - niet op het werk te verschijnen. Werknemer voert aan dat hij zich op 11 april 2022 telefonisch heeft ziekgemeld en heeft afgesproken dat hij zich weer zou melden als hij hersteld was. Doorslaggevend is aldus wat er precies tijdens het gesprek van maandag 11 april 2022 is besproken tussen partijen. Indien komt vast te staan dat werknemer zich inderdaad telefonisch heeft ziekgemeld is er geen sprake geweest van ongeoorloofde afwezigheid van werknemer vanaf 14 april 2022. Omdat werknemer zich beroept op de stelling dat hij zich heeft ziekgemeld tijdens het telefoongesprek op 11 april 2022, rust op hem de bewijslast van die stelling. Iedere verdere beslissing wordt in afwachting daarvan aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:8661

Zaaknummer: 9956067 VZ VERZ 22-8645

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: H. Romeijn en M.M. van Gelderen

Wetsartikelen: 7:677 lid 1