

RECHTSPRAAK

Werkneemster is zonder goede redenen niet op het werk verschenen. Dat enkele feit is echter onvoldoende voor het aannemen van een dringende reden.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2021 voor de duur van zeven maanden in dienst getreden van werkgeefster. Op 17 december 2021 is werkneemster ongeveer één uur te laat op het werk verschenen. X (de bestuurder) haalde werkneemster aan het begin van de werkdag vanaf enig moment telkens thuis op. Op 3 april 2022 heeft werkneemster bij een klant (een hotel) geweigerd werkkleding (een schort) aan te trekken. Dit heeft geleid tot een woordenwisseling met de hoteleigenaar. Diezelfde dag heeft X via whatsapp aan werkneemster medegedeeld dat dit onacceptabel is, dat het blijft bij een waarschuwing, maar dat dit niet meer mag voorkomen. Via een whatsappbericht van 24 april 2022 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 juni 2022. Op 27 april 2022 heeft X werkneemster bericht dat ze onderweg was. Omdat werkneemster niet naar buiten kwam, heeft X aangebeld en op het raam geklopt. Werkneemster heeft de deur niet opengemaakt. X heeft werkneemster bericht dat dit niet wordt geaccepteerd. Later die dag heeft X werkneemster bericht dat zij de arbeidsovereenkomst met directe ingang beëindigt. Per brief van diezelfde dag heeft werkgeefster werkneemster bericht dat zij werkneemster op staande voet ontslaat, omdat zij niet was verschenen op werk. Werkneemster heeft gereageerd dat dit 'ok' was en gevraagd wanneer werkgeefster de werkspullen zou komen ophalen. Op 9 mei 2022 heeft werkneemster X bedankt voor de uitbetaling van het loon e.d. Werkneemster verzoekt in onderhavige procedure betaling van loon over de periode van 27 april 2022 t/m 31 mei 2022.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de lat voor het aannemen van een dringende reden niet is gehaald. Het gedrag van werkneemster op 27 april 2022 kan niet door de beugel. Werkgeefster verwijt werkneemster in deze procedure echter tevergeefs dat ze niet de waarheid spreekt. Dat heeft werkgeefster op 27 april 2022 namelijk niet aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd. Voor de beoordeling of het ontslag op staande voet terecht is gegeven, moet de kantonrechter uitgaan van hetgeen als dringende reden ten tijde van het ontslag is medegedeeld. In een later stadium kunnen daar niet andere verwijten aan toegevoegd worden. Werkgeefster heeft bij het ontslag ook verwezen naar diverse officiële waarschuwingen. De kantonrechter constateert dat er slechts sprake is geweest van één waarschuwing, die betrekking had op de weigering om werkkleding aan te trekken. Die waarschuwing houdt te weinig verband met het niet verschijnen op het werk op 27 april 2022. Tot slot legt

werkgeefster ook tevergeefs een link met het feit dat werkneemster op 17 december 2021 te laat is verschenen op het werk. Ook dat verwijt is namelijk niet aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd. Wat dus resteert, is dat werkneemster op 27 april zonder goede redenen niet op het werk is verschenen. Dat enkele feit is onvoldoende voor het aannemen van een dringende reden. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, maakt werkneemster terecht aanspraak op de vergoeding als bedoeld in artikel 7:672 lid 11 BW.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:7985

Zaaknummer: 9960726 AZ VERZ 22-58

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: J.E.J. Beckers en J.R. Ali

Wetsartikelen: 7:677 BW