

RECHTSPRAAK

Werkneemster werkt – zonder voorafgaand overleg – vanuit haar tweede huis in het buitenland. Het eenmalig niet op een afspraak verschijnen is niet ernstig genoeg om een dringende reden voor ontslag op staande voet op te leveren. Wel ontbinding op g-grond.

Feiten

Werkneemster is op 9 april 2018 bij Vanad in dienst getreden. Bij indiensttreding hebben partijen een ‘thuiswerkovereenkomst’ met elkaar gesloten. Werkneemster heeft haar werkzaamheden vanaf het begin vanuit haar huis in Rotterdam verricht. Vanaf 22 augustus 2022 is werkneemster in land X gaan wonen. Op 17 september 2022 heeft zij aan haar leidinggevende gemeld haar werkzaamheden vanaf haar tweede woning in land X uit te voeren. Bij brief van 23 september 2022 heeft Vanad werkneemster verzocht uiterlijk 23 oktober 2022 terug te komen naar Nederland om haar werkzaamheden vanuit Nederland uit te kunnen voeren. Daarnaast is zij gevraagd zich op 25 oktober 2022 op kantoor van Vanad te melden voor een gesprek. Bij brief van 18 oktober 2022 heeft Vanad de thuiswerkovereenkomst per direct opgezegd. Op 21 oktober 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Vanad heeft per november 2022 de salarisbetalingen opgeschort. Op 24 januari 2023 heeft er een gesprek plaatsgevonden en heeft Vanad aangegeven dat werkneemster op 30 januari 2023 voor een fysiek gesprek op kantoor werd verwacht. Bij e-mail van diezelfde dag heeft werkneemster gemeld dat zij zich vanwege haar ziekte niet in staat achtte om op het gesprek te komen. Nadat werkneemster niet op het gesprek is verschenen, heeft Vanad werkneemster per brief van 30 januari 2023 op staande voet ontslagen, omdat zij niet is verschenen. Werkneemster verzoekt o.a. vernietiging van het ontslag en loondoorbetaling.

Oordeel

Het eenmalig niet op een afspraak verschijnen is naar het oordeel van de kantonrechter niet ernstig genoeg om een dringende reden voor ontslag op staande voet op te leveren. Voor zover Vanad ook andere omstandigheden aan het ontslag ten grondslag heeft willen leggen en/of zij heeft willen betogen dat het niet verschijnen op de afspraak van 30 januari 2023 de spreekwoordelijke ‘druppel’ voor ontslag vormde, volgt dit echter niet uit de ontslagbrief en zijn deze omstandigheden dan ook niet aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd. De conclusie is dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat er geen sprake is van een dringende reden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Doorbetaling van het loon

Ten aanzien van de periode van 1 november 2022 tot en met 30 januari 2023 heeft Vanad gesteld het salaris rechtsgeldig te hebben opgeschort, omdat werkneemster het haar onmogelijk zou hebben gemaakt de arbeids(on)geschiktheid te (doen) beoordelen. Hoewel de kantonrechter onderkent dat werkneemster het Vanad door haar verblijf in land X heeft bemoeilijkt om haar arbeids(on)geschiktheid te (doen) onderzoeken, heeft Vanad, hoewel dit wel op haar weg had gelegen, van haar kant niet aangetoond dat zij na ontvangst van de ziekmelding inspanningen heeft verricht om de arbeids(on)geschiktheid van werkneemster vast te (doen) stellen, en zo ja welke inspanningen. Derhalve kan ook niet worden vastgesteld dat, en op welke wijze, werkneemster de controlevoorschriften niet heeft nageleefd. Behalve dat Vanad niet aan de vereisten voor opschorting uit artikel 7:629 lid 6 BW heeft voldaan, is evenmin gebleken dat Vanad voorafgaand aan de opschorting van het loon de in artikel 7:629 lid 7 BW genoemde waarschuwing heeft gegeven.

Voorwaardelijk tegenverzoek

Aangezien het ontslag op staande voet wordt vernietigd bestaat de arbeidsovereenkomst nog steeds. De vraag ligt voor of er aanleiding is de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden, zoals door Vanad is verzocht. Naar het oordeel van de kantonrechter kan werkneemster een verwijt worden gemaakt dat zij in land X is gaan wonen zonder overleg en niet heeft voldaan aan het verzoek terug te keren. Dit verwijtbare handelen is naar het oordeel van de kantonrechter in de gegeven omstandigheden echter niet zodanig ernstig dat dit een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst oplevert. De stellingen ter onderbouwing van de h-grond, namelijk dat werkneemster niet voornemens zou zijn terug te keren naar Nederland en daarom ook niet in de gelegenheid zal zijn om haar verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst na te komen, zijn niet vast komen te staan. Het verzoek op die grond wordt dus ook afgewezen. Het verzoek op de g-grond wordt toegewezen. Werkneemster heeft Vanad om meerdere formele en praktische redenen in een lastig pakket gebracht en heeft het vertrouwen van Vanad beschaamd. Naar het oordeel van de kantonrechter is in het onderhavige geval sprake van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsrelatie, zodanig dat van Vanad in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:7718

Zaaknummer: 10422476 VZ VERZ 23-3987

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: J.P. van Veenendaal en S.P. de Groot

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:670 BW, 7:629 BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub h BW