

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Aan de vraag of de gedragingen van de werknemer een dringende reden opleveren, komt de kantonrechter niet toe.

Feiten

Werknemer is op 16 februari 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht in dienst getreden van All-Inn Security B.V., in de functie van beveiligingsbeambte tegen een salaris van € 16,39 per uur, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao particuliere beveiliging van toepassing. Per brief van 26 september 2023 krijgt werknemer een officiële waarschuwing omdat hij een aantal keren slapend is aangetroffen tijdens de dienst en zijn kind had meegenomen naar het werk. Twee dagen later protesteert werknemer schriftelijk tegen deze waarschuwing. Werknemer meldt zich op 21 oktober ziek. Per brief van 16 november 2023 bevestigt All-Inn Security het inmiddels op 30 oktober 2023 gegeven ontslag op staande voet, met als reden dat er op 26 september en 26 oktober 2023 klachten van opdrachtgevers zijn ontvangen en dat werknemer meerdere keren slapend is aangetroffen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en bij voorlopige voorziening toelating tot zijn werkzaamheden voor zover hij arbeidsgeschikt is, hem te laten oproepen door de bedrijfsarts en loondoorbetaling. In het geval van intrekking van de primaire vordering verzoekt hij een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding.

Oordeel

Ten aanzien van de gevraagde voorlopige voorziening oordeelt de kantonrechter dat deze alleen wordt getroffen voor de duur van procedure. Deze procedure eindigt doordat een eindbeslissing wordt genomen op het verzoek van werknemer. De gevorderde voorlopige voorziening wordt daarom afgewezen. Ten aanzien van het ontslag op staande voet is de kantonrechter van oordeel dat het op 30 oktober 2023 gegeven ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven en daarom het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven. All-Inn Security stelt dat zij in een gesprek op 30 oktober 2023 werknemer op staande voet heeft ontslagen. Werknemer betwist dat hij op 30 oktober 2023 op staande voet is ontslagen en geeft aan pas na ontvangst van de brief van 16 november 2023 kennis te hebben genomen van het ontslag op staande voet. Omdat All-Inn Security niet kan bewijzen dat werknemer op 30 oktober 2023 mondeling op staande voet heeft ontslagen, passeert de kantonrechter deze stelling. Ook als de door All-Inn Security gestelde feiten waarop het ontslag op staande voet is ingeroepen, al een dringende reden voor een ontslag op staande voet mochten opleveren, dan geldt dat het ontslag niet onverwijld is gegeven althans niet onverwijld is medegedeeld. All-Inn Security

had voortvarender te werk moeten gaan en meteen tot actie moeten overgaan. Bij een ontslag op staande voet moet de situatie zo ernstig zijn dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst bij wijze van spreken geen dag langer kan plaatsvinden. Hierbij past niet dat pas na enkele dagen of weken wordt overgegaan tot het geven van een ontslag op staande voet. Omdat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt, heeft werknemer recht op betaling van het loon vanaf 30 oktober 2023. All-Inn Security moet werknemer weer toelaten tot zijn werkzaamheden en in het geval hij nog ziek is werknemer laten oproepen door de bedrijfsarts.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:786

Zaaknummer: 10856624 AZ VERZ 23-168

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.J.O.F. Rutten

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:672 BW; 7:677 BW; 7:681 BW