

RECHTSPRAAK

Bewijsopdracht. Ontslag op staande voet. Als bewijsopdracht niet slaagt, concludeert de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval al is geëindigd door een tweede ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer werkte sinds 1 februari 2023 als vrachtwagenchauffeur bij Wolf. Hij werkte daar op het laatst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die liep van 1 september 2023 tot 31 maart 2024. Wolf heeft werknemer per 6 januari 2024 op staande voet ontslagen, omdat hij werk heeft geweigerd. De Maas (bewindvoerder van werknemer) vraagt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat het dienstverband niet rechtsgeldig is geëindigd en om het ontslag te vernietigen. Verder verzoekt zij Wolf te veroordelen om aan werknemer het loon van januari tot en maart 2024 en de transitievergoeding te betalen. Wolf is het niet eens met die verzoeken. Zij stelt dat werknemer terecht op 6 januari 2024 op staande voet ontslagen is en dat de verzoeken daarom moeten worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter kan de zaak nog niet finaal beslissen. Hij geeft Wolf opdracht om te bewijzen dat werknemer op 5 januari 2024 niet ziek was, dat Wolf werknemer in het gesprek op 6 januari 2024 op staande voet heeft ontslagen en hem toen ook de reden van het ontslag heeft meegedeeld. Wolf mag dus bewijzen dat werknemer op 5 januari 2024 niet ziek was, dat werknemer in het gesprek op 6 januari 2024 op staande voet is ontslagen en dat aan werknemer tijdens dat gesprek de reden van het ontslag is meegedeeld. De kantonrechter oordeelt alvast dat wanneer Wolf niet slaagt in haar bewijsopdracht, het dienstverband alsnog is geëindigd op 26 januari 2024. Mogelijk biedt dit voor partijen een aanleiding om alsnog afspraken met elkaar te maken. Het dienstverband is op 26 januari 2024 alsnog geëindigd. Op die datum heeft de gemachtigde van Wolf namelijk een mail gestuurd aan werknemer. Hij meldt daarin “*Ten overvloedige geef ik u mede dat cliënte uw cliënt een tweede – voorwaardelijk – ontslag op staande voet geeft gelet op de geuite beledigingen en bedreigingen.*” Werknemer en zijn gemachtigde hebben niet het verweer gevoerd dat werknemer uit deze tekst redelijkerwijze niet heeft hoeven te begrijpen dat hij voor de tweede keer ontslagen werd, gezien de onduidelijke en algemeen geformuleerde tekst. Integendeel, tijdens de zitting en in haar latere brief van 24 mei 2024 heeft de gemachtigde van werknemer alsnog gevraagd om de opzegging van 26 januari 2024 te vernietigen. Klaarblijkelijk hebben werknemer en zijn gemachtigde dat bericht dus wel degelijk opgevat als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter voelt zich daarom niet vrij om hierover anders te oordelen (artikel 24 Rv).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5561

Zaaknummer: 10976067

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: M. Shaaban en N. Claassen

Wetsartikelen: