

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet onder bewind gestelde werknemer (met licht verstandelijke beperking) rechtsgeldig gegeven. Werkweigering in combinatie met regelmatig te laat komen levert dringende reden voor ontslag op staande voet alsmede ernstig verwijtbaar handelen op.*Feiten*

Werknemer heeft een licht verstandelijke beperking en zijn goederen staan sinds 12 januari 2022 onder bewind. Werkgever heeft een geitenhouderij waar werknemer op 1 november 2022 als algemeen medewerker in dienst is getreden. Op 26 juli 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, onder meer vanwege werkweigering. Werknemer verzoekt (met instemming van zijn bewindvoerder) toekenning van een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding en stelt zich op het standpunt dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig, omdat het voorval van 25 juli 2024 voor werkgever de druppel is geweest die de emmer heeft doen overlopen. Op 25 juli 2024 is werknemer niet verschenen voor het verrichten van zijn werkzaamheden, terwijl hij volgens werkgever om 20:00 uur had moeten beginnen. Die avond heeft werknemer het terrein van werkgever verlaten, hoewel hij daarover door werkgever is aangesproken op het moment dat hij in zijn auto stapte om te vertrekken. Volgens werknemer was zijn intentie om boodschappen te doen en daarna terug te keren om te starten met zijn dienst om 20:00 uur. Wat de intentie van werknemer ook is geweest en wat het precieze tijdstip van dit voorval ook is geweest, geconcludeerd moet worden dat werknemer die avond niet meer is verschenen voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Werknemer ontkent namelijk niet dat hij die avond niet heeft gewerkt. Daarmee staat voor de kantonrechter vast dat werknemer niet heeft gewerkt, terwijl hij die verplichting wel had. Dit valt te kwalificeren als een werkweigering. Het voorval op 25 juli 2024 staat niet op zichzelf, maar moet in onderlinge samenhang worden beschouwd met alle keren dat werknemer te laat verscheen voor het verrichten van zijn werkzaamheden en de vele incidenten die er zijn geweest. Het te laat komen is in meerdere gesprekken met werknemer aan de orde gekomen. Hoewel werknemer geen schriftelijke waarschuwingen heeft gekregen, staat dit enkele feit een ontslag op staande voet niet in de weg. Gelet op de persoon van werknemer zouden schriftelijke waarschuwingen evenmin effect hebben gehad. Uit alles blijkt dat werkgever heeft geprobeerd om werknemer goed te begeleiden en te helpen, onder meer door werknemer voor iedere

dienst te wekken door op de deur van zijn chalet te kloppen. Die hulp/begeleiding heeft helaas niet positief uitgekapt en dat heeft ertoe geleid dat voor werkgever op 25 juli 2024 de grens was bereikt. De werkweigering in combinatie met het regelmatig te laat komen, vormen een dringende reden voor ontslag op staande voet. De persoonlijke omstandigheden van werknemer – hoe triest ook – kunnen niet tot een ander oordeel leiden. Tevens is sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6816

Zaaknummer: 11328358 \ UE VERZ 24-293

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: K. Hagen en M.R.A. Rutten

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW