

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Van leugens over ondertekenen arbeidsovereenkomst is niet gebleken. De vordering van de werknemer tot betaling van vakantietoelage wordt afgewezen omdat een all-in loon is overeengekomen. Gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding ter hoogte van drie maandsalarissen toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2018 in dienst gekomen van werkgeefster. Op 24 augustus 2020 is er een bespreking geweest waarin is gesproken over de door werkgeefster gewenste beëindiging van het dienstverband vanwege tegenvallende resultaten. Direct na dit gesprek heeft werkgeefster werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Vanaf september 2020 hebben partijen overleg gehad over het bereiken van een minnelijke regeling, ook met behulp van een mediationtraject. Gedurende dit mediationtraject heeft werkgeefster een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Op 18 december 2020 heeft werknemer werkgeefster gesommeerd om de achterstallige vakantietoelage te voldoen. Op 21 december 2020 heeft werkgeefster per e-mail aangegeven dat zij een ontslag op staande voet overweegt omdat werknemer heeft gelogen dat er geen ondertekende arbeidsovereenkomst bestond en dat hij werkgeefster hierdoor onder valse voorwendselen onder druk heeft gezet om betaling van geldbedragen af te dwingen waar hij geen recht op had. In het gesprek op 28 december 2020 over de ondertekende arbeidsovereenkomst heeft werknemer herhaald dat hij zich niet kan herinneren dat hij een arbeidsovereenkomst heeft ondertekend en dat niet is afgesproken dat in het salaris de vakantietoelage is inbegrepen. Werkgeefster heeft werknemer hierop direct na het gesprek op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het ontslag op staande voet en verzoekt in deze procedure een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet onrechtmatig was, alsmede betaling van een gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De door werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst is onvoldoende om de kantonrechter ervan te overtuigen dat werknemer hier bewust over heeft gelogen. De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat werknemer niet meer wist dat hij een arbeidsovereenkomst had ondertekend en dat hem niet bijstond dat daarin een afspraak is

gemaakt over een loon inclusief vakantiebijslag. Het niet hebben van een herinnering hieraan is in de gegeven omstandigheden niet heel verwonderlijk omdat dit werkgeefster zelf ook niet meer helder voor de geest stond. De kantonrechter acht het om die reden niet verwijtbaar dat ook werknemer zich de gemaakte afspraken niet herinnerde en werkgeefster heeft aangesproken op nabetaling van achterstallige vakantiebijslag. Het niet hebben van een herinnering is onvoldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen.

Vergoedingen

De kantonrechter is allereerst van oordeel dat partijen een all-in-loon zijn overeengekomen en dat het overeengekomen salaris dus inclusief vakantiebijslag is. Dit is relevant voor de berekening van de hoogte van de toe te wijzen vergoedingen. De door werkgeefster nog te betalen vergoeding vanwege de onregelmatige opzegging wordt toegewezen en is gelijk aan één maandsalaris. Voorts berekent de kantonrechter de transitievergoeding op een bedrag van € 4.878,46 bruto. Tot slot staat met de vernietigbaarheid van de opzegging de ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster vast. Ook de billijke vergoeding wordt derhalve toegewezen. Voor de hoogte van de billijke vergoeding slaat de kantonrechter acht op de financiële gevolgen voor werknemer, omdat deze naar het oordeel van de kantonrechter niet volledig door de transitievergoeding worden gecompenseerd. Verder neemt de kantonrechter in aanmerking dat werkgeefster de verhoudingen met werknemer op scherp heeft gezet door werknemer meteen op non-actief te stellen, en nog tijdens de mediation een UWV-procedure te starten. Er zijn echter ook diverse omstandigheden aan de kant van werknemer die een dempende werking hebben op de hoogte van de billijke vergoeding nu hij ervoor heeft gekozen om werkgeefster direct in stevige bewoordingen te sommeren de achterstallige vakantiebijslag te betalen, terwijl deze sommatie achteraf niet terecht bleek. Het geheel overziend vindt de kantonrechter een vergoeding van drie maanden salaris, dus € 19.500 bruto, passend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:1569

Zaaknummer: 9038309 UE VERZ 21-47 MvdH/40201

Rechters: P. Krepel

Advocaten: D.H.J. Hooreman en N. Duine

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