

RECHTSPRAAK

De aan werknemer gedane mededeling is op te vatten als ontslag op staande voet. De opzegging wordt vernietigd, omdat de dringende reden ontbreekt en de opzegging niet onverwijld is gedaan. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst vervolgens op verzoek van de werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2021 voor de duur van een jaar in dienst getreden bij werkgever als regiomanager. De aangegane arbeidsovereenkomst kan niet tussentijds worden opgezegd. In de week van 6 september 2021 wordt werknemer vrijgesteld van werk in afwachting van een beëindigingsvoorstel van werkgever. Werknemer heeft zich beschikbaar gehouden voor werk en verzocht het loon door te betalen. Op 23 september 2021 is werknemer opgeroepen om weer aan het werk te gaan. Op 30 september 2021 is werknemer wederom vrijgesteld van werk in afwachting van een beëindigingsvoorstel. Op 1 oktober 2021 heeft werknemer zich erover beklagd dat zijn loon nog niet is betaald en heeft verzocht het loon dezelfde dag nog over te maken. Op 1 oktober 2021 heeft werkgever een e-mail gestuurd waarin hij aangeeft dat werknemer contractbreuk heeft gepleegd, hetgeen een dringende reden zou vormen voor ontslag op staande voet. Werkgever biedt werknemer aan dat, wanneer hij instemt met ontslag, er zal worden afgezien van het verhalen van een contractuele boete op werknemer. Werknemer heeft dit voorstel niet geaccepteerd. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat de door werkgever gedane mededeling is te beschouwen als een nietig/onregelmatig ontslag op staande voet en de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2022 te ontbinden. Ook verzoekt werknemer om werkgever te veroordelen tot het betalen van een vergoeding op grond van artikel 7:671c lid 3 sub a BW, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkgever heeft geen verweerschrift ingediend en is ook niet verschenen in de procedure.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de e-mail van werkgever van 1 oktober 2021 gelet op de formuleringen daarvan kan worden aangemerkt als opzegging wegens een dringende reden. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat de feiten die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd, door de werknemer gemotiveerd zijn betwist en dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. De kantonrechter vat het verzoek van werknemer zo op dat hij heeft verzocht de opzegging te vernietigen en gaat daartoe over. Verder heeft werknemer verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar

handelen van werkgever. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat betalingsverplichtingen stelselmatig niet of te laat zijn nagekomen, dat hij eigenlijk nooit zijn functie als regiomanager heeft kunnen uitoefenen, hij tot twee keer toe vanwege aan werkgever toe te rekenen omstandigheden naar huis is gestuurd en dat de werkgever, in reactie op zijn verzoek om het salaris te betalen, hem allerlei verwijten heeft gemaakt en op staande voet heeft ontslagen. Aangezien een en ander door werkgever niet is weersproken, ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2022 wegens ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. Ingevolge artikel 7:673 lid 1 sub b onder 2 BW heeft werknemer aanspraak op de transitievergoeding. Dit verzoek wordt toegewezen. Verder oordeelt de kantonrechter dat werkgever aan werknemer een vergoeding op grond van artikel 7:671 lid 3 sub a BW verschuldigd is en dat deze vergoeding gelijk is aan het loon dat werknemer tot 1 april 2022 zou hebben ontvangen. Tot slot ziet de kantonrechter aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Gelet op de omstandigheden van het geval, wordt deze vastgesteld op € 5.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:56

Zaaknummer: 9530098 UE VERZ 21-321 MB/40202

Rechters: D. van Steenbeek

Advocaten: mr. H.J.B. de Boer

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:677 BW