

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet na vermoeden werkgever van onder meer verduistering, nalatigheid en het oprichten van een eigen bedrijf. Feitencomplex kan niet worden vastgesteld en daarom is geen dringende reden aanwezig.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2019 bij werkgever in dienst getreden in de functie van bedrijfsleider dan wel technisch directeur tegen een salaris van € 3.500 bruto per maand. De vrouw van werknemer is ook in dienst bij werkgever. Werkgever houdt zich vooral bezig met gewasbescherming en gewasbestrijding. Werknemer heeft in maart 2021 een vennootschap opgericht die zich bezighoudt met algemene metaalbewerking. Op 1 oktober 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 4 oktober 2021 is werknemer op non-actief gesteld en op 1 november 2021 op staande voet ontslagen wegens het vervalsen van zijn arbeidsovereenkomst, het onder werktijd voor zijn eigen bedrijf werkzaam zijn en zich daardoor schuldig maken aan verduistering, het verrichten van handelingen die zijn bevoegdheden te boven gaan en het nalatig zijn in de uitvoering van zijn werkzaamheden. Werknemer berust in het ontslag, maar verzoekt financieel gecompenseerd te worden door onder meer betaling van achterstallig loon en zijn vakantiegeld en werkgever te verbieden gebruik te maken van zijn contacten die zijn opgenomen in zijn telefoon. Volgens werknemer ontbreekt een dringende reden voor het ontslag op staande voet en is niet voldaan aan de formele vereisten voor opzegging. Volgens werkgever heeft werknemer hem in de positie gebracht waarin hij niet anders kon dan met onmiddellijke ingang de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Oordeel

Volgens de kantonrechter leiden alle omstandigheden tezamen ertoe dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Niet duidelijk is wanneer wat exact is voorgevallen en daarom kan ook niet worden vastgesteld of een dringende reden aanwezig is. Omdat de salarisverhoging van werknemer niet is komen vast te staan, wordt zijn salaris van € 3.500 bruto per maand als uitgangspunt genomen. Werknemer kan niet zelf eenzijdig zijn salaris verhogen. Werkgever dient het salaris van € 3.500 bruto over oktober 2021 aan werknemer te betalen, inclusief de wettelijke rente en wettelijke verhoging. Verder oordeelt de kantonrechter dat werkgever het vakantiegeld van € 1.120 bruto inclusief de wettelijke rente en wettelijke verhoging aan werknemer dient te betalen. De kantonrechter wijst het verzoek tot uitbetaling van de overuren en de vergoeding voor adv- en tvt-uren af, omdat niet is komen

vast te staan dat werknemer aanspraak kan maken op vergoeding van overuren. Aan werknemer dient een bedrag van € 4.678 bruto te worden betaald als vergoeding voor niet genoten wettelijke en bovenwettelijke vakantieuken. Werkgever was niet bevoegd om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk op te zeggen en moet daarom een bedrag van € 7.560 bruto aan werknemer vergoeden wegens het onregelmatig opzeggen van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat werknemer een transitievergoeding van € 3.570 bruto krijgt toegekend, omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld wegens een niet rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet en dient daarom aan werknemer een billijke vergoeding van € 4.000 bruto te betalen. Werkgever mag contact blijven houden met zijn eigen relaties.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2022:577

Zaaknummer: 9549009 / EJ VERZ 21-659

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: E.W. Heespelink en mr. E.D. Korver

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:677 BW