

## RECHTSPRAAK

***Werknemer is op staande voet ontslagen. Uitsluitend de in de ontslagbrief opgenomen gedragingen zijn van belang voor de beoordeling of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werkgever krijgt een bewijsopdracht. Werknemer krijgt bewijsopdracht met betrekking tot de vraag of er sprake is van een onafgebroken dienstverband vanaf 1 januari 1985.***

*Feiten*

Werknemer verrichtte tot 1 januari 2019 werkzaamheden voor de rechtsvoorgangster van werkgever, bij welke onderneming (een autobedrijf) hij in 1985 in dienst is getreden en waarvan hij laatstelijk 49% van de aandelen bezat. Met ingang van 1 januari 2019 is de onderneming overgenomen door de huidige werkgever, een erkende autodealer. Vanaf 1 januari 2019 tot medio 2021 verrichtte werknemer de functie van vestigingsmanager op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Laatstelijk verrichtte werknemer de functie van service adviseur voor 38 uur per week tegen een brutomaandsalaris van € 4.917 exclusief emolumenten. Werkgever heeft werknemer per brief van 31 januari 2022 op staande voet ontslagen op basis van de in de brief nader omschreven dringende redenen. Werknemer heeft aanvankelijk bij wijze van voorlopige voorziening voor de duur van het geding verzocht werkgever te veroordelen tot betaling van het salaris. In de hoofdzaak heeft werknemer primair verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en subsidiair werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een immateriële schadevergoeding en een vergoeding van de juridische kosten en meer subsidiair een betaling van de transitievergoeding. Werknemer betwist dat er sprake is geweest van de in de ontslagbrief genoemde redenen. Uit de inhoud van de ontslagbrief blijkt ook niet dat werkgever rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer, waaronder zijn onberispelijk dienstverband, leeftijd een onafgebroken dienstverband bij de rechtsvoorgangster van werkgever. Werkgever voert verweer en stelt dat er pas per 1 januari 2019 een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en dat vanaf die datum de transitievergoeding moet worden berekend. Werkgever verzoekt een voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek tot een voorlopige voorziening wordt ingetrokken omdat werknemer ter zitting heeft verklaard te berusten in het ontslag per 31 januari 2022. Daarmee is een verzoek tot voorwaardelijke ontbinding van de

arbeidsovereenkomst niet meer aan de orde. De kantonrechter gaat voorbij aan het verzoek van werkgever om werknemer in zijn verzoeken niet-ontvankelijk te verklaren, omdat in de kop van het verzoekschrift niet is opgenomen dat het verzoekschrift ook nevenverzoeken bevat. Uit het verzoekschrift blijkt voldoende duidelijk dat er sprake is van nevenverzoeken en welke dit zijn. Werkgever is daarop ook in het verweerschrift ingegaan, zodat niet valt in te zien in welk belang werkgever is geschaad. Ten aanzien van de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet oordeelt de kantonrechter dat werkgever ter onderbouwing van zijn stelling dat hij werknemer op grond van de verwijten zoals genoemd in de ontslagbrief rechtsgeldig op staande voet heeft ontslagen, onder meer heeft verwezen naar een rapport dat hij in de procedure over heeft gelegd. Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt echter uit het rapport niet (voldoende duidelijk) dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan alle gedragingen, zoals opgenomen in de ontslagbrief. Evenmin blijkt hieruit wat de omvang van die gestelde gedragingen is. Werkgever wordt toegelaten tot het leveren van bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan al hetgeen werkgever blijkens de ontslagbrief aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd. Werknemer wordt toegelaten tot het leveren van bewijs van feiten en omstandigheden, waaruit kan worden afgeleid vanaf welke datum voorafgaand aan 1 januari 2019 hij onafgebroken in dienst is geweest van de rechtsvoorgangster.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 20-05-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:4417

**Zaaknummer:** 9694205\VZ VERZ 22-1347

**Rechters:** A.M. van Kalmthout

**Advocaten:** C.P. Kuijer en Z. Aliar

**Wetsartikelen:** 7:681 BW, 7:671 BW en 223 Rv