

RECHTSPRAAK

Niet verschenen werkgever wordt veroordeeld om op staande voet ontslagen werknemer toe te laten op de werkplek en zijn loon te betalen. Ontslag op staande voet zal waarschijnlijk in een bodemprocedure geen stand houden. Kort geding. Verstek.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2022 in dienst getreden bij Mondial Fish B.V. (hierna: Mondial Fish) op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (oproepovereenkomst). De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van twaalf maanden. In de maanden juni en juli 2022 heeft werknemer een bedrag van € 383,46 bruto aan salaris ontvangen. Op 30 juli 2022 is werknemer op het werk door een collega aangevallen en met een mes in het achterhoofd gesneden. Op 21 augustus 2022 is werknemer door Mondial Fish ontslagen. Werknemer stelt dat hij op 21 augustus 2022 op staande voet is ontslagen en Mondial Fish geen (dringende) reden voor het ontslag heeft gegeven. Werknemer vordert onder meer veroordeling van werkgever tot betaling van het loon en toelating tot de werkplek.

Oordeel

Uit de door werknemer overgelegde originele dagvaarding en het uittreksel van het de Kamer van Koophandel blijkt dat Mondial Fish correct en tijdig is opgeroepen voor de zitting van 1 november 2022. Mondial Fish is echter niet verschenen. Omdat ook aan de overige bij de wet voorgeschreven formaliteiten in kort geding is voldaan, zal verstek worden verleend tegen Mondial Fish. Gelet op de aard van de vorderingen van werknemer is voldoende gebleken dat hij een spoedeisend belang heeft bij de door hem gevorderde voorzieningen. Beoordeeld moet worden of in een bodemprocedure het ontslag op staande voet waarschijnlijk stand zal houden. Op basis van de stellingen van werknemer, waartegen Mondial Fish geen verweer heeft gevoerd, is de kantonrechter van oordeel dat het niet aannemelijk is dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Een werknemer kan pas op staande voet worden ontslagen als daarvoor een dringende reden is, die ook onverwijld is medegedeeld. Die reden is er niet, want volgens werknemer heeft Mondial Fish geen reden aan het ontslag ten grondslag gelegd. Ook de vermoedelijke redenen die werknemer nog heeft genoemd zijn onvoldoende voor een ontslag op staande voet. Zonder nadere toelichting van Mondial Fish, die ontbreekt, valt niet in te zien waarom de mishandeling van werknemer door een andere collega een reden kan zijn om werknemer op staande voet te ontslaan. Ook het niet hebben van geld is geen reden om werknemer op staande voet te ontslaan. Daarnaast is niet duidelijk waarom de verschillende

stromingen binnen de islam een reden zouden zijn om werknemer op staande voet te ontslaan. Werknemer eist dat hij weer tot zijn werkplek wordt toegelaten zodat hij zijn gebruikelijke werkzaamheden op de gebruikelijke tijdstippen kan verrichten. Deze vordering zal worden toegewezen. Gelet op wat hiervoor is overwogen is er voldoende grond om Mondial Fish te veroordelen om het salaris vanaf 1 augustus 2022 aan werknemer te betalen, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. De over het salaris gevorderde maximale wettelijke verhoging zal over de maanden augustus tot en met oktober 2022 worden toegewezen, omdat Mondial Fish over die maanden te laat is met de betaling van het salaris. Er is geen reden om de wettelijke verhoging te matigen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:10803

Zaaknummer: 10134327 VV EXPL 22-411

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: M. el Idrissi

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW