

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig nu dit met terugwerkende kracht is verleend.*Feiten*

Werknemer heeft voor werkgever gewerkt als grafisch ontwerper. Hij is op 5 september 2022 in dienst getreden en kreeg toen een tijdelijk min/max-contract tot en met 31 maart 2023. Zijn tweede tijdelijke min/max-contract is aangegaan tot en met 31 maart 2024, maar die arbeidsovereenkomst is eerder geëindigd. Werkgever heeft werknemer in een brief van 27 juni 2023 met terugwerkende kracht per 16 juni 2023 ontslag op staande voet verleend.

Werknemer berust in het voortijdig einde van de arbeidsovereenkomst en verzoekt een verklaring voor recht dat hij onterecht is ontslagen, alsmede toekenning van onder meer een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, achterstallig loon over mei en juni 2023, vakantietoeslag en vergoeding van niet-genoten vakantiedagen. Op 24 augustus 2023 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden waar werkgever niet is verschenen. Werkgever heeft op 18 augustus 2023 om uitstel van de mondelinge behandeling verzocht, hetgeen is afgewezen vanwege het ontbreken van klemmende redenen voor uitstel.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat een ontslag op staande voet niet met terugwerkende kracht kan plaatsvinden. Evenmin is voldaan aan de onverwijldheideis. Werkgever heeft werknemer op 27 juni 2023 ontslagen om redenen waarvan niet duidelijk is wanneer werkgever daarvan op de hoogte is geraakt, maar het moet vóór 12 juni 2023 zijn geweest. Die periode is te lang om te kunnen spreken van overijldheid. De kantonrechter komt niet toe aan de materiële beoordeling van het ontslag nu het ontslag alleen al om formele redenen ten onrechte gegeven is. Bij de verklaring voor recht bestaat geen zelfstandig belang (en deze wordt afgewezen), de vergoedingen en het achterstallig loon c.a. worden toegewezen. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 6.676,35 bruto toe en overweegt daarover het volgende. Er zijn geen aanwijzingen dat de arbeidsovereenkomst eerder dan 31 maart 2024 zou zijn geëindigd. De kantonrechter acht het echter onwaarschijnlijk dat werknemer tot en met die datum geen andere baan zal kunnen vinden en gaat ervan uit dat werknemer vóór 1 januari 2024 een andere baan heeft gevonden. De kantonrechter begroot de billijke vergoeding op zes maanden loon, te weten € 8.011,62 bruto (zijnde 6 x € 1.335,27 bruto) waarop de gefixeerde schadevergoeding van € 1.335,27 bruto in mindering strekt. Werkgever moet daarnaast aan werknemer een transitievergoeding voldoen van € 359,43 bruto. Werkgever dient tevens het loon, 50% wettelijke verhoging en wettelijke rente te betalen, een deugdelijke loonstrook te verstrekken en de proceskosten te voldoen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:7980

Zaaknummer: 10595299 VZ VERZ 23-7254

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: E. Pimentel

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