

RECHTSPRAAK

Werkneemster ten onrechte op staande voet ontslagen. Dat werkneemster na het opnemen van wettelijke vakantiedagen nog niet was teruggekeerd van vakantie kan niet worden aangemerkt als dringende reden. Geen duidelijke afspraken over verlofperiode. Billijke vergoeding afgewezen.

Feiten

Werkneemster is in 2018 bij werkgever in dienst getreden als oproepkracht. Vanaf 9 juni 2023 is werkneemster werkzaam als algemeen medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tegen een salaris van € 1.492,86 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Bakkersbedrijf van toepassing. Werkneemster is op 30 juni 2023 op vakantie gegaan naar Marokko. De bedoeling was om op 11 september 2023 naar Nederland terug te keren. Vanwege het verlopen van haar verblijfsvergunning op 3 september 2023 moest zij langer in Marokko blijven dan gepland. Werkgever heeft werkneemster per brief van 5 september ontslag op staande voet aangezegd wegens 'het niet terugkeren naar de werkplek'. Werkneemster is op 9 oktober 2023 naar Nederland teruggekeerd. Zij heeft toen kennisgenomen van de ontslagbrief van 5 september 2023. Op 10 oktober 2023 is werkneemster naar werkgever gegaan en heeft zij bezwaar gemaakt tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever (kort gezegd) te veroordelen tot doorbetaling van het overeengekomen loon vanaf 11 oktober 2023, voor de duur van dit geding bij wijze van voorlopige voorziening. Subsidiair verzoekt werkneemster werkgever te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Werkgever heeft aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werkneemster, na het opnemen van haar twintig wettelijke vakantiedagen, na 27 juli 2023 niet meer op het werk is teruggekeerd, terwijl werkgever geen toestemming heeft gegeven om langer op vakantie te gaan dan het aantal vrije dagen. Deze enkele stelling is echter onvoldoende voor het aannemen van een dringende reden. Werkgever heeft geen nadere feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit blijkt wat er tussen partijen is besproken over het vakantieverlof van werkneemster en voor

welke periode zij uiteindelijk toestemming heeft gekregen om vakantieverlof op te nemen. Het ontslag op staande is daarmee niet rechtsgeldig gegeven.

Vergoedingen

Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd. De arbeidsovereenkomst kon met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden, dus tegen 1 december 2023, worden opgezegd. Nu de opzegtermijn niet in acht is genomen wordt de door werkgever onweersproken gefixeerde schadevergoeding van € 3.224,58 bruto toegewezen. Voorts is het einde van de arbeidsovereenkomst niet te wijten aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, zodat de wettelijke transitievergoeding van € 2.862,74 bruto wordt toegewezen. De verzochte billijke vergoeding wordt na afweging van alle relevante omstandigheden afgewezen. Het ontslag is mede aan werkneemster zelf te wijten en de kantonrechter acht het niet aannemelijk dat werkneemster – gezien de onderlinge verhoudingen – haar functie tot de pensioenleeftijd zou hebben uitgeoefend. Tevens zal werkneemster in de huidige arbeidsmarkt snel een andere baan kunnen vinden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:943

Zaaknummer: 10783221 UE VERZ 23-355 JH/1050

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: B.J.M. de Leest en T. de Jong

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 lid 1 BW