

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Op basis van verklaringen van collega's staat voldoende vast dat werknemer zijn werkgever heeft geslagen en bedreigd. Werknemer heeft enkel nog recht op nabetaling van verschillende (loon)componenten.

Feiten

Werknemer is op 20 februari 2023 in dienst getreden van werkgever. Werknemer werkt als pakketbezorger tegen een maandsalaris van € 2.049,62 bruto exclusief 8% vakantiebijslag op basis van een werkweek van 32 uur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: TLN cao) van toepassing. Op 1 november 2023 is werknemer op staande voet ontslagen wegens een incident op de werkvloer. Het ontslag op staande voet is op 2 november 2023 bevestigd met een WhatsApp-bericht. In dit bericht staat dat werknemer op zoek moet gaan naar ander werk. Werknemer berust in het ontslag op staande voet en verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding van € 5.000 bruto, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 47.747,12 bruto en de wettelijke transitievergoeding van € 518 bruto. Verder heeft werknemer een incidenteel verzoek ingediend tot het verstrekken van alle urenregistraties vanaf 20 februari 2023 tot aan 2 november 2023. Tot slot vraagt werknemer om verschillende (achterstallige) looncomponenten over de maanden oktober en november 2023 (gebaseerd op een schatting omdat werknemer niet beschikt over de urenregistraties).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het staat voldoende vast dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven (werknemer heeft werkgever meermaals tegen het hoofd geslagen en bedreigd). Werknemer kan in onderhavig geval geen beroep doen op het feit dat de reden van ontslag niet is vermeld in het Whatsapp-bericht waarin het ontslag is aangezegd. Mededeling kan achterwege blijven in het uitzonderlijke geval dat het voor de werknemer meteen duidelijk is welke dringende reden tot de opzegging heeft geleid, althans dat daaromtrent bij de werknemer, gelet op de omstandigheden van het geval, in redelijkheid geen enkele twijfel kan bestaan, hetgeen in onderhavig geval aan de orde is.

Vergoedingen

Omdat het ontslag op staande voet standhoudt, is geen transitievergoeding verschuldigd. De door werknemer gevorderde (achterstallige) looncomponenten over oktober 2023 wijst de kantonrechter af. Werknemer heeft onvoldoende aanknopingspunten gegeven om te twijfelen aan de onderbouwde stelling van werkgever dat het salaris gewoon betaald is. Uit de na de zitting toegestuurde e-mail van de gemachtigde van werkgever leidt de kantonrechter af dat het salaris over 1 november 2023 (een bedrag van € 168,53 netto) inmiddels is nabetaald. Werknemer is onvoldoende geslaagd in het onderbouwen van de door hem gevorderde nabetaling van overuren. Werkgever heeft een gedetailleerd urenoverzicht inclusief pauzetijden overgelegd, zodat de vordering wordt afgewezen. Ook de vordering tot betaling van achterstallige zaterdagtoeslag wordt afgewezen, omdat is gebleken dat werkgever deze toeslag, inclusief wettelijke verhoging en wettelijke rente heeft nabetaald. Wel wordt toegewezen de achterstallige vergoeding voor verblijfskosten uit de TLN cao, ter hoogte van € 258,48 netto. Ook wordt de door werknemer gevorderde vakantietoeslag toegewezen, omdat werkgever dit niet heeft betwist. Het verzoek van werknemer om uitbetaling van vakantiedagen wordt afgewezen. Werkgever heeft inmiddels een bedrag aan niet genoten vakantiedagen netto uitbetaald. Na aftrek van het aantal uitbetaalde ATV-uren bij de eindafrekening dienen enkel nog 2,74 resterende ATV-uren te worden uitbetaald. Tevens wordt werkgever verplicht om binnen twee dagen na datum beschikking de loonstrook over oktober 2023 aan werknemer te verstrekken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1786

Zaaknummer: 10863246 AE VERZ 24-2 MvdH/40201

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: B. Burger en A. Dragt

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:681 BW en 7:677 BW