

RECHTSPRAAK

Eindbeschikking. Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet. Loonbetalingen aan derden tijdens beschermingsbewind. Bevrijdend betaald. Geen billijke vergoeding.

Feiten

In de tussenbeschikking van 20 oktober 2023 is werkgever toegelaten tot het bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat de daadwerkelijke reden voor ontslag is gelegen in het feit dat werknemer zonder reden herhaaldelijk niet kwam opdagen bij de opdrachtgever van werkgever en daarop is aangesproken (werkweigering), en dat die reden onverwijld is medegedeeld aan werknemer.

Oordeel

Werkgever stelt dat, hoewel in de ontslagbrief een andere reden staat vermeld, de dringende reden voor het ontslag op staande voet was gelegen in herhaaldelijke werkweigering van werknemer en dat deze dringende reden mondeling aan werknemer is gemeld. Werkgever heeft een verklaring van zijn opdrachtgever in het geding gebracht, maar die is vrij algemeen en noemt geen data. Opdrachtgever is niet verschenen op het getuigenverhoor. Werkgever heeft te kennen gegeven hem niet meer als getuige te willen horen. Partijgetuige is wel verschenen. Partijgetuige heeft niet kunnen uitleggen hoe het tijdsverloop van een en ander is geweest. Op basis van de overgelegde stukken en de ter zitting afgelegde verklaring is niet komen vast te staan dat herhaaldelijke werkweigering als dringende reden aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd. Evenmin is gebleken dat deze dringende reden aan werknemer is meegedeeld. De conclusie is dan ook dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Nu werknemer berust in het ontslag is het dienstverband per datum ontslag op staande voet, 27 april 2023, geëindigd. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Loonvordering (artikel 7:628a lid 8 BW) en loonvordering cao

Ter onderbouwing van zijn loonvordering heeft de bewindvoerder namens werknemer (aan de hand van loonstroken) een overzicht gemaakt. Daaruit volgt dat (uitgaande van een gemiddelde arbeidsomvang van 82,58 uur per maand) in de periode van augustus 2021 tot en met april 2023 714 uren te weinig zijn uitbetaald aan werknemer. Werknemer had recht op een bruto-uurloon van € 17,50. Een en ander heeft werkgever niet weersproken. In totaal is er aan werknemer dus € 12.495 bruto te weinig uitbetaald. Dat is inclusief vakantiegeld een bedrag van € 13.494,60 bruto. Werkgever moet dat bedrag betalen. Daarbij is het cao-loon hoger dan

het uurloon dat aan werknemer is uitbetaald. Volgens de bewindvoerder moet werkgever nog € 3.245,58 bruto (inclusief vakantiegeld) betalen. Werkgever heeft dat niet betwist. Het verzochte bedrag wordt toegewezen. De conclusie is dat werknemer recht heeft op € 16.740,18 bruto, waarop in mindering strekt het reeds uitbetaalde netto bedrag van € 4.452,30 aan derden tijdens beschermingsbewind. Wel is er ten onrechte een bedrag van € 1.221,75 bruto ingehouden aan vakantie-uren. Werkgever moet het ingehouden bedrag alsnog betalen.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet geen aanleiding om in de gegeven situatie een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer, gelet op het feit dat hij een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een aanzienlijk bedrag aan achterstallig loon ontvangt, vermeerderd met wettelijke rente en 10% wettelijke verhoging, voldoende wordt gecompenseerd voor de ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever. Hierbij weegt de kantonrechter ook mee dat werknemer niet bepaald een ‘modelwerknemer’ is geweest.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5832

Zaaknummer: 10578707

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: H.E.C. Heijkoop-Ottermann

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:628a lid 8 BW