

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens onvoldoende gewerkte uren bij maandelijkse inroostering is ongeldig, aangezien er geen dringende reden bestaat. Daarnaast heeft werkgever op de loonbetalingen ten onrechte minuren ingehouden en is de loonvordering van werknemer toewijsbaar tot de dag dat de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze zal zijn beëindigd.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2023 in dienst getreden bij werkgever op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van drie maanden, voor gemiddeld 16 uur per week. Op 13 maart 2024 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd, omdat werknemer wekelijks niet aan 16 uur per week komt. Werknemer heeft zich aanvankelijk bij deze opzegging neergelegd, maar in een e-mail van 15 maart 2024 heeft hij aan werkgever laten weten niet akkoord te zijn met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Daarbij heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgever heeft op 22 maart 2024 geantwoord op deze e-mail en vastgehouden aan de opzegging. Op 28 maart 2024 heeft werknemer hierop gereageerd dat zijn contract tot 1 juli doorloopt en dat hij daarom doorbetaling van loon tot deze datum vordert, en de wettelijke transitievergoeding. Werkgever heeft daarop niet meer gereageerd. Werknemer verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 13 maart 2024 te vernietigen. Tevens verzoekt werknemer werkgever te veroordelen het achterstallig salaris te voldoen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een dringende reden. Het is primair de taak van werkgever ervoor te zorgen dat zijn werknemers, als er geen vaste werktijden zijn overeengekomen, worden ingeroosterd om arbeid te verrichten. Indien werkgever vindt dat werknemer onvoldoende beschikbaar is om de overeengekomen arbeidsduur te werken, dan ligt het op de weg van werkgever om werknemer hierop tijdig aan te spreken. Het staat niet vast dat werknemer is aangesproken op de te weinig gewerkte uren, aangezien niet is gesteld of gebleken dat van de in januari en februari 2024 gevoerde gesprekken verslagen zijn gemaakt. Ook blijkt uit de WhatsApp-correspondentie niet dat werkgever werknemer regelmatig heeft gevraagd om meer uren te werken. Er volgt juist een grote mate van vrijheid met betrekking tot de te werken uren uit. Daarnaast is, volgens de kantonrechter, de loonvordering van werknemer toewijsbaar tot de dag dat de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze zal zijn beëindigd. Er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst overgelegd

waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst tot 1 juli 2024 duurt. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is dan ook per 1 januari 2024 door partijen stilzwijgend voortgezet. Nu niet is gebleken dat werkgever de arbeidsovereenkomst daarna opnieuw heeft voortgezet, is de arbeidsovereenkomst vanwege het verstrijken van de tijd van drie maanden, per 1 april 2024 inmiddels van rechtswege geëindigd. Het staat vast dat werkgever tot en met 14 maart 2024 het loon heeft betaald, hetgeen betekent dat werkgever werknemer het loon over de periode vanaf 15 maart 2024 tot 1 april 2024 moet doorbetalen. Tot slot wordt werkgever veroordeeld een bedrag aan achterstallig salaris te betalen, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Werkgever heeft op de loonbetalingen over de periode van 1 oktober 2023 tot en met februari 2024 ten onrechte minuren ingehouden. Tot slot wordt aan werknemer een transitievergoeding toegekend, wordt werkgever in de proceskosten veroordeeld en wordt het gevorderde uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4096

Zaaknummer: 11088198 \ UE VERZ 24-122

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: L.S. van Dis

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:628 BW en 7:610 BW