

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand. Een week voor het ontslag op staande voet had werkgever de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn bij brief opgezegd. Omdat werknemer geen vernietiging van die opzegging heeft gevorderd, staat deze in rechte vast.

Feiten

Werkneemster is op 29 januari 2024 in dienst getreden bij Surgerytimeistanbul B.V. (hierna: STI) in de functie van tandartsassistente, op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden. Op 1 april 2024 heeft STI de arbeidsovereenkomst opgezegd. Die opzegging heeft zij vervolgens ingetrokken bij brief van 30 april 2024. In deze brief heeft zij de arbeidsovereenkomst (opnieuw) opgezegd tegen 31 mei 2024. Vervolgens heeft STI werkneemster op 6 mei 2024 op staande voet ontslagen. Werkneemster vordert vernietiging van dat ontslag op staande voet. Volgens STI is het ontslag op terechte gronden gegeven. Voor het geval geoordeeld wordt dat het ontslag niet terecht was, verzoekt STI een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst op 31 mei 2024 is geëindigd, en subsidiair verzoekt zij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht per 31 mei 2024 althans een door de kantonrechter te bepalen datum, op grond van verstoorde verhoudingen.

*Oordeel**Het gegeven ontslag op staande voet en de dringende redenen*

STI heeft de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 april 2024 ingetrokken en de arbeidsovereenkomst met werkneemster opnieuw, per 31 mei 2024, opgezegd. In hetzelfde e-mailbericht is werkneemster verzocht om op 6 mei 2024 haar werkzaamheden te hervatten. Vast staat dat zij die dag niet is verschenen. STI heeft haar vervolgens op staande voet ontslagen. Naar het oordeel van de kantonrechter kan in de gegeven omstandigheden het feit dat werkneemster op 6 mei 2024 niet op het werk is verschenen niet worden beschouwd als werkweigering. In een periode van slechts enkele weken had STI haar twee keer ontslag aangezegd. Ook was inmiddels een kortgedingprocedure aanhangig bij deze rechtbank over de eerste ontslagaanzegging. In deze omstandigheden past het niet om een werkneemster zonder enig overleg te sommeren weer op het werk te verschijnen en haar gelijk te ontslaan als zij niet verschijnt. Van een *dringende* reden was op 6 mei 2024 dus geen sprake. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Daardoor heeft werkneemster ook na 6 mei 2024 recht op loon. De verplichting tot betaling van het loon eindigt op 31 mei 2024.

Verklaring voor recht

STI heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd in strijd met het bepaalde in artikel 7:671 BW. Werkneemster heeft niet schriftelijk ingestemd met de opzegging en STI beschikte evenmin over toestemming van het UWV. Werkneemster heeft echter niet binnen de daarvoor geldende (verval)termijn van twee maanden een verzoek tot vernietiging van die opzegging ingediend. De opzegging van de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2024 houdt stand. De door STI op dit punt gevraagde verklaring voor recht zal dan ook worden gegeven. Gelet op het feit dat de arbeidsovereenkomst al op 31 mei 2024 is geëindigd bestaat voor de vordering wedertewerkstelling geen grondslag.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8926

Zaaknummer: 11187004 VZ VERZ 24-6181

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: M. el Idrissi en S.A. Wensing

Wetsartikelen: 7:626 BW; 7:671 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW; 7:686a BW