

RECHTSPRAAK

Niet is gebleken dat werknemer op staande voet is ontslagen. Loonvordering toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 10 juli 2023 voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van zes maanden, in dienst getreden bij werkgever. Het loon bedraagt € 12,55 bruto per uur, exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten. Werkgever heeft het salaris van werknemer over de periode 1 augustus 2023 tot en met 19 september 2023 niet betaald. Werknemer verzoekt in deze procedure dan ook om betaling van zijn loon tot en met 19 september 2023 van in totaal € 2.988,16 bruto. Daarnaast is werknemer volgens hem op 20 september 2023 op staande voet ontslagen, zonder dat aan hem een dringende reden is medegedeeld en zonder dat er hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. Werknemer berust in het ontslag, maar omdat het ontslag niet aan de wettelijke vereisten voldoet, verzoekt hij om betaling van een gefixeerde schadevergoeding van € 2.439,72, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Ook verzoekt hij in het kader van de eindafrekening om betaling van de vakantiebijslag en nog openstaande vakantie-uren.

Oordeel

Werkgever moet het achterstallige salaris betalen

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever het salaris over de periode 1 augustus 2023 tot en met 19 september 2023 aan werknemer moet betalen. Werknemer heeft in die periode namelijk werkzaamheden verricht voor werkgever en daar moet hij voor betaald worden. Nog los van de discussie of werknemer de eerste arbeidsovereenkomst die werkgever had opgestuurd wel of niet heeft ondertekend, is voor het betalen van loon niet nodig dat er een schriftelijke, ondertekende arbeidsovereenkomst is. Dat werkgever dit voor zijn boekhouding nodig heeft mag zo zijn, maar dat is geen reden om geen salaris te betalen als er wel is gewerkt. Volgens werknemer heeft hij in augustus 144,5 uur gewerkt en in september 93,6 uur. Dat heeft werkgever niet betwist. Een bedrag van € 2.988,16 bruto wordt dan ook toegewezen.

Werknemer is niet op staande voet ontslagen

Werknemer stelt dat hij op 20 september 2023 ten onrechte op staande voet is ontslagen door werkgever, maar werkgever betwist dat hij werknemer heeft ontslagen. De kantonrechter kan gezien deze betwisting niet vaststellen dat werknemer is ontslagen. Dat heeft werknemer namelijk niet met stukken onderbouwd. Zo is er bijvoorbeeld geen brief van werkgever waaruit volgt dat hij werknemer heeft ontslagen. Bovendien heeft werknemer kort na het

vermeende ontslag op 26 september 2023 aan werkgever een brief gestuurd, waarin hij schrijft dat zijn arbeidsovereenkomst op 19 september 2023 is geëindigd en waarin hij aanspraak maakt op het loon van 1 augustus 2023 tot en met 19 september 2023. In deze brief wordt op geen enkele manier gerefereerd aan het feit dat hij (ten onrechte) zou zijn ontslagen. Indien hij inderdaad op staande voet was ontslagen, ligt het voor de hand dat werknemer hier een punt van maakt in deze brief. Werknemer is dus kennelijk zelf aanvankelijk ook niet uit gegaan van een ontslag op staande voet. Werknemer heeft, om welke reden dan ook, per 20 september 2023 niet meer gewerkt en het dienstverband is per die datum geëindigd. Daar zijn partijen het over eens. Omdat niet kan worden vastgesteld dat werknemer op staande voet is ontslagen, laat staan ten onrechte, heeft hij ook geen recht op een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Wel moet werkgever in het kader van de eindafrekening de vakantiebijslag over het loon tot en met 19 september 2023 betalen en de resterende vakantie-uren betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7361

Zaaknummer: 10799358 AE VERZ 23-69

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: M. Gerritsen

Wetsartikelen: 7:677 BW