

RECHTSPRAAK

Ongeldig ontslag op staande voet. Geen dringende reden. Billijke vergoeding toegewezen. Afsplitsing en verwijzing nevenvorderingen, artikel 7:686a lid 10 BW.

Feiten

Werknemer is als zelfstandig ondernemer actief (geweest) en drijft een eenmanszaak. Op 4 december 2023, met een aanvulling op 1 januari 2024, sluiten VEMA en werknemer een koopovereenkomst voor de overname van (een deel van) de eenmanszaak tegen een koopsom van € 50.000, te voldoen in termijnen. Per 1 januari 2024 treedt werknemer bij VEMA in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De functie van werknemer is vertegenwoordiger/salesmanager, met een brutomaandsalaris van € 5.484,75 exclusief vakantietoeslag. Gedurende het dienstverband ontstaan spanningen tussen VEMA en werknemer. Discussiepunten betreffen onder meer de wijze waarop werknemer zijn functie uitoefent, het declareren van kilometervergoedingen, het mogelijk in dienst treden bij een nog op te richten vennootschap van VEMA, het uitblijven van deelbetalingen van de koopsom, het niet aanleveren van overdrachtsgegevens over de eenmanszaak en onduidelijkheid over de omzetcijfers. Over deze onderwerpen vindt veel e-mailverkeer plaats. Na drie maanden en na zes maanden dienstverband vinden er functioneringsgesprekken plaats, op 28 maart en 5 juli 2024. VEMA geeft daarbij aan dat werknemer zijn werkproces, communicatie en administratie dient te verbeteren. Op 9 oktober 2024 meldt werknemer zich ziek. Op 16 oktober 2024 stuurt een vertegenwoordiger van VEMA een e-mail waarin wordt aangegeven dat de communicatie ernstig tekortschiet, dat VEMA boze klanten heeft en dat eerdere problemen mogelijk zijn opgelost door eerdere betalingen aan werknemer. VEMA stelt werknemer voor zich beter te melden en naar de werkplek te komen voor overleg, waarna betaling zou volgen. Op 22 oktober 2024 beoordeelt een bedrijfsarts dat werknemer geen benutbare mogelijkheden tot werkhervatting heeft. Op 13 november 2024 ontvangt werknemer een ontslagbrief van de gemachtigde van VEMA, waarin per 14 november 2024 ontslag op staande voet wordt aangezegd. VEMA verwijt werknemer onder meer dat hij klanten vertelt dat VEMA failliet is, dat hij aanbiedt zelf kozijnen te leveren, dat hij ongefundeerde reiskosten declareert, en dat hij klachten negeert en belastende e-mails laat verwijderen. VEMA kwalificeert dit als laster, fraude en disfunctioneren en beschouwt dit als dringende reden voor ontslag op grond van de wet. Op de avond van 14 november 2024 begeeft VEMA zich naar de loods die zij deels van werknemer huurt. Met behulp van een slijptol wordt de loods geopend en worden de aanwezige kozijnen meegenomen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Ook verzoekt hij om toekenning van een billijke vergoeding van € 70.000 bruto, een transitievergoeding van € 1.979,08 bruto, een gefixeerde schadevergoeding

van € 9.103,77 bruto, achterstallig salaris van € 5.441,08 bruto en betaling van de resterende termijnen, gereden kilometers en gemaakte kosten, gezamenlijk ter hoogte van € 25.774,80 (netto).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een ontslag op staande voet is een uiterste maatregel en vereist een dringende reden die onverwijld moet zijn medegedeeld. De bewijslast daarvoor ligt bij de werkgever. VEMA stelde dat werknemer zich schuldig had gemaakt aan laster, fraude met reiskosten en disfunctioneren. Deze verwijten heeft werknemer gemotiveerd betwist.

Ontslag op staande voet

Laster of smaad is niet komen vast te staan. De verklaringen waar VEMA zich op baseert, zijn niet voldoende eenduidig. Onzekerheid over de uitlatingen komt voor rekening van VEMA. Ook van fraude is geen sprake. Hoewel de kilometerregistratie afweek van de gewenste vorm, is onvoldoende onderbouwd dat deze onjuist of misleidend was. Het disfunctioneren van werknemer is niet zodanig ernstig onderbouwd dat het ontslag rechtvaardigt. Er is geen verbetertraject gevolgd en werknemer is niet gewaarschuwd voor ontslag. De wet verlangt dat bij disfunctioneren een reële kans op verbetering wordt geboden. Dat VEMA een kleine organisatie is, ontslaat haar niet van de plicht om zorgvuldig te handelen. Alles afwegende is geen sprake van een dringende reden. Of deze tijdig is medegedeeld, hoeft daarom niet meer te worden beoordeeld.

Vergoedingen

Omdat het ontslag onterecht is gegeven, heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. De schade wordt vastgesteld op € 59.372,42 bruto, uitgaande van tien maanden inkomensverlies. Daarnaast wordt € 9.103,77 bruto toegewezen aan gefixeerde schadevergoeding. De transitievergoeding van € 1.979,08 wordt toegekend omdat VEMA daartegen geen verweer heeft gevoerd. Over dit bedrag wordt wettelijke rente toegekend vanaf 14 december 2024, één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst. Ook het achterstallige loon over 1 t/m 13 november 2024 en de niet-betaalde vakantietoelage worden toegewezen. Het verzoek om een bruto/nettospecificatie van de toegekende bedragen wordt toegewezen. Omdat VEMA eerder onduidelijkheid liet bestaan over de eindafrekening, legt de kantonrechter een dwangsom op. Deze dwangsom is gematigd en gemaximeerd, zodat VEMA geen risico loopt als zij voldoet. Het verzoek om kilometervergoeding wordt afgewezen. Werknemer heeft zijn ritten onvoldoende onderbouwd en niet voldaan aan de voorwaarden van VEMA, zoals het aanleveren van bezoeksrapporten. Daardoor kan niet worden vastgesteld of de vergoeding terecht is. Het verzoek om buitengerechtelijke incassokosten wordt ook afgewezen. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat er daadwerkelijk werkzaamheden zijn verricht die deze kosten rechtvaardigen. De rechter acht de onderbouwing daarvoor onvoldoende.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:1621

Zaaknummer: 11457267 \ AR VERZ 24-95

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: , M.D.P. Mollema en n. Mijnheer

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:673 BW