

RECHTSPRAAK

Vernietiging 'opzegging' arbeidsovereenkomst. Geen sprake van een daadwerkelijk ontslag op staande voet. Wel kan het niet meer oproepen van werknemer voor werkzaamheden gelijk worden gesteld aan een 'opzegging' (wegens een andere dan een dringende reden) van een bepaaldetijdscontract zonder tussentijds opzegbeding, die voor vernietiging in aanmerking komt.

Feiten

Werknemer is op 2 oktober 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van algemeen schoonmaker. Werknemer werkte op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die van rechtswege zou eindigen op 2 april 2025. Sinds 12 februari 2025 is werknemer echter niet meer opgeroepen om werkzaamheden te verrichten. Werknemer stelt dat er geen sprake is geweest van een rechtsgeldig 'ontslag op staande voet'. Volgens werknemer ontbrak een dringende reden en is het ontslag bovendien niet onverwijld gegeven. Werkgever voert aan dat de enige opdrachtgever de samenwerking heeft beëindigd, waardoor er geen werk en inkomen meer beschikbaar waren. Om die reden moest werkgever het dienstverband met werknemer en andere werknemers beëindigen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Daarnaast verblijft werkgever sinds 11 oktober 2024 in voorarrest in Ierland. Werkgever stelt dat het loon over januari en februari 2025 is betaald, waarbij een deel is verrekend met een eerder aan werknemer verstrekte lening. Werknemer verzoekt primair om vernietiging van het ontslag op staande voet en vordert wedertewerkstelling op straffe van een dwangsom, alsmede betaling van het gebruikelijke loon vanaf 1 februari 2025 tot einde dienstverband. Subsidiair verzoekt werknemer om een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Daarnaast vraagt werknemer om correcte netto/brutospecificaties van de gevorderde bedragen, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop staat dat werknemer in een procedure moet kiezen tussen vernietiging van opzegging of toekenning van een billijke vergoeding. Werknemer heeft primair gekozen voor vernietiging van het ontslag en er is geen 'switch' gemaakt naar het subsidiaire verzoek. Daarom zal uitsluitend worden geoordeeld over het verzoek tot vernietiging en bijbehorende nevenverzoeken.

Geen rechtsgeldige beëindiging

Werknemer stelt dat er geen sprake is geweest van een rechtsgeldige opzegging of ontslag op

staande voet. Er is echter geen sprake van een daadwerkelijk gegeven ontslag op staande voet. Werkgever heeft dit ook uitdrukkelijk betwist. Wel blijkt uit de stellingen van beide partijen dat werkgever werknemer abrupt niet meer heeft opgeroepen wegens het ontbreken van werk. Dit handelen wordt aangemerkt als een opzegging zonder dringende reden van een contract voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding. Deze opzegging komt voor vernietiging in aanmerking.

Werkgever had de arbeidsovereenkomst niet tussentijds mogen beëindigen zonder toestemming van het UWV. Gezien artikel 7:671a lid 1 BW had werkgever voor opzegging wegens bedrijfseconomische redenen een verzoek bij het UWV moeten indienen. Ter zitting is gebleken dat dit niet is gebeurd. Werkgever heeft ook geen beëindigingsverzoek ingediend op grond van artikel 7:671b BW. Daardoor is de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig beëindigd en moet de opzegging worden vernietigd. Wel staat vast dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 2 april 2025.

Geen wedertewerkstelling

Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst inmiddels is geëindigd.

Verschuldigd loon

Werkgever is loon verschuldigd over de periode 1 februari 2025 tot en met 1 april 2025. De arbeidsovereenkomst heeft in die periode bestaan en omstandigheden aan de zijde van werkgever ontslaan hem niet van loondoorbetalingsverplichting. De kantonrechter gaat uit van een loon van € 2.504,30 bruto per maand bij 38 uur per week, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Werknemer werkte feitelijk gemiddeld 38 uur per week, wat blijkt uit loonspecificaties die onvoldoende zijn betwist. Werkgever heeft dit ter zitting bevestigd. Werkgever heeft op 28 februari 2025 een bedrag van € 1.222,95 uitbetaald als deel van een eindafrekening. Dit bedrag mag verrekend worden met het nog verschuldigde loon. Het verzoek om betaling van resterend loon wordt toegewezen. Een nieuwe eindafrekening moet worden opgemaakt.

Transitievergoeding en eindafrekening

Werknemer heeft recht op transitievergoeding van € 1.356,23 bruto, omdat aan alle voorwaarden is voldaan en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werkgever moet deugdelijke bruto/nettospecificaties verstrekken. Aan het verzoek is een dwangsom verbonden, gemaximeerd tot € 2.000.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5549

Zaaknummer: 11645303 VZ VERZ 25-2684

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M. el Idrissi

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW