

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is vernietigd omdat geen sprake was van een dringende reden en deze bovendien niet onverwijld is meegedeeld. Arbeidsovereenkomst liep door en werkgever is transitievergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 30 september 2024 bij werkgever in dienst getreden in de functie van Sales Representative. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zes maanden. Werknemer heeft een tijd lang één dag per week gewerkt op de vestiging van werkgever. De overige dagen werkte werknemer thuis. Eind januari 2025 heeft werkgever werknemer meegedeeld dat hij zijn werkzaamheden zou moeten gaan verrichten vanuit de vestiging van werkgever. Op 12 februari 2025 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat het dienstverband van werknemer bij werkgever na afloop niet zou worden verlengd. Werknemer zou worden vrijgesteld van werk met behoud van salaris tot einde dienstverband. Hier zou nog een schriftelijke bevestiging van volgen. Toen deze bevestiging uitbleef, nam werknemer contact op met werkgever. Daarop spraken partijen elkaar op 18 februari 2025. Tijdens dit gesprek deelde de bestuurder van werkgever werknemer mee dat het dienstverband van werknemer bij werkgever per direct eindigde en dat er geen salaris meer zou worden betaald. Werkgever heeft werknemer geen reden voor de beëindiging gegeven. Enige tijd later kwam werknemer erachter dat werkgever enkele e-mails aan hem had verzonden, waaronder de reden voor beëindiging. Deze had werknemer echter niet gelezen omdat ze waren verstuurd naar een voor werknemer onbekend zakelijk e-mailadres. Werknemer verzoekt om het ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgever heeft verweer gevoerd waarbij hij aangeeft dat partijen in gesprek zijn gegaan waarop is besloten om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen.

Oordeel

Werknemer heeft primair gesteld dat hij door werkgever op staande voet is ontslagen. Volgens werknemer is hem tijdens het gesprek op 18 februari 2025 meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst onmiddellijk zou eindigen. Werkgever heeft geen reden gegeven voor het ontslag. Werknemer betwist dat er sprake is van een dringende reden voor het ontslag. Dat er sprake is geweest van een ontslag op staande voet acht de kantonrechter voldoende gebleken, gelet op het feit dat werkgever de stelling van werknemer op dit punt onvoldoende gemotiveerd heeft betwist. Uit niets blijkt namelijk dat er sprake is van een beëindiging met wederzijds goedvinden. Dat werkgever de arbeidsovereenkomst per direct wilde beëindigen

blijkt niet alleen uit de mededeling op 18 februari 2025, maar dit wordt voorts ondersteund door de e-mail van 12 februari 2025 waarin aan werknemer wordt meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst binnen een uur zal worden beëindigd indien werknemer niet in staat zou zijn om op de vestiging werkzaamheden te verrichten. Dat er daadwerkelijk sprake is van ontslag op staande voet volgt ten slotte uit het feit dat werkgever het loon van werknemer vanaf dat moment ook niet meer heeft betaald. Het door werkgever aan werknemer gegeven ontslag op staande voet voldoet niet aan de wettelijke eisen. Er is allereerst geen sprake van een dringende reden voor dat ontslag. Bovendien is deze reden niet onverwijld aan werknemer meegedeeld. Het verzoek van werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen zal daarom worden ingewilligd. Het gevolg van de vernietiging van het ontslag op staande voet is dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen pas op 30 maart 2025 is geëindigd. Werkgever is de transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:4311

Zaaknummer: 11640412 EJ VERZ 25-59

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: M.A. Knobben

Wetsartikelen: 7:670b BW en 7:677 BW