

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd. Had werkgeefster de bedoeling werknemer op staande voet te ontslaan, dan was er evenmin sprake van een rechtsgeldige opzegging wegens het ontbreken van een dringende reden. Einde arbeidsovereenkomst op initiatief werkgeefster.

Feiten

Werknemer is sinds 27 augustus 2018 als beveiligingsmedewerker in dienst van Soenissa Security & Systems B.V. (hierna: Soenissa) tegen een brutosalairis van € 2.224 per vier weken exclusief vakantietoeslag. Werknemer heeft zich op 2 september 2019 ziek gemeld. Vanaf 4 november heeft werknemer in overleg met Soenissa en zonder de inschakeling van een bedrijfsarts 20 uur per week gewerkt. In januari 2020 valt werknemer opnieuw uit. Bij brief van 8 juni 2020 heeft Soenissa werknemer opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden conform een door Soenissa voorgesteld opbouwschema. Er is geen bedrijfsarts ingeschakeld. Werknemer heeft aangegeven aan het verzoek geen gevolg te kunnen geven met als gevolg een loonstop met ingang van 24 juni 2020. Op 10 november 2020 volgt een verstekveroordeling van Soenissa tot loonbetaling en de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts, op last van dwangsommen. Deze dwangsommen zijn door werknemer geïncasseerd. Op 3 februari 2021 is werknemer aanwezig op het spreekuur van de bedrijfsarts. Deze stelt vast dat er sprake is van een medische terugval waardoor belastbaarheid te beperkt is om de re-integratie op te starten. De bedrijfsarts stelt dat de verstoorde verhouding met werkgeefster en de financiële gevolgen daarvan een herstelbelemmerend effect hebben en mogelijk gezondheidsschade tot gevolg kan hebben. Soenissa past per 23 februari 2021 weer een loonstop toe. Eind maart staakt de bedrijfsarts zijn werkzaamheden omdat Soenissa haar betalingsverplichtingen niet nakomt. Op 7 juli 2021 bericht Soenissa werknemer dat de arbeidsovereenkomst per direct wordt ontbonden wegens het verwijtbaar niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. Werknemer verzoekt de kantonrechter (1) voor recht te verklaren dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven, (2) de arbeidsovereenkomst te beëindigen tegen een periode na 104 weken, (3) Soenissa te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding, vakantiedagen en vakantiegeld, (4) voor recht te verklaren dat de loonsanctie niet rechtsgeldig is gegeven en Soenissa te veroordelen tot betaling van het loon vanaf 23 februari 2021. Soenissa verzoekt de kantonrechter (1) voor recht te verklaren dat de loonsanctie terecht is opgelegd, (2) voor recht te verklaren dan wel te bekrachtigen dat de arbeidsovereenkomst per 7 juli 2021 rechtsgeldig is ontbonden, (3) het verzoek tot betaling van de transitievergoeding af

te wijzen en (4) werknemer te veroordelen tot terugbetaling van ten onrechte geïncasseerde dwangsommen ad € 20.794,15.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst slechts door de kantonrechter kan worden uitgesproken. Had Soenissa de bedoeling werknemer op staande voet te ontslaan dan zou het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig zijn gegeven wegens het ontbreken van een dringende reden. Ter zitting heeft werknemer niet schriftelijk verzocht zijn verzoekschrift aan te vullen met een verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet. De arbeidsovereenkomst is door onregelmatige opzegging geëindigd per 7 juli 2021. Soenissa wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding, vakantiegeld, gefixeerde schadevergoeding, loon exclusief vakantietoelage en overige emolumenten van 23 februari tot aan 7 juli 2021. Het executiegeschil met betrekking tot dwangsommen is geen vordering als bedoeld in artikel 7:686a lid 3 BW en kan daarom niet in de procedure worden meegenomen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:12469

Zaaknummer: KTN-9400818-22112021

Rechters: P. Joele

Advocaten: Y.E. Palit en G.T. Poot

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:681 BW en 7:686a lid 3 BW