

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet. Tevens een verzoek om een verklaring voor recht dat een rechtsgeldige vaststellingsovereenkomst is gesloten. Beroep op vaststellingsovereenkomst slaagt nu het aanbod van werkgever door werknemer is aanvaard.*Feiten*

Werknemer is sinds 25 november 1994 in dienst van werkgever in de functie van kwekerijmedewerker. Het salaris bedraagt € 2.309,63 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Werknemer is op 2 maart 2020 met vakantie gegaan naar Ghana. Werkgever heeft werknemer op 18 juni 2020 opgeroepen binnen vijf werkdagen contact op te nemen, en aangegeven dat, als hij dat niet doet, er een officiële waarschuwing volgt. Werknemer is op 5 juli 2020 naar huis gekeerd. Bij dagvaarding van 15 oktober 2020 heeft werknemer werkgever in kort geding gedagvaard tot betaling van loon over de periode van 1 mei 2020 tot en met 19 juli 2020, met nevenvorderingen. Op 5 november 2020 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten. Hierin is onder meer overeengekomen dat werkgever € 3.000 aan werknemer betaalt aan compensatie van uitgaven die werknemer heeft gemaakt, dat de periode van 1 mei 2020 tot 20 juli 2020 verder geldt als onbetaald verlof en dat de lopende kortgedingprocedure zal worden ingetrokken. Werknemer heeft zich in februari 2021 ziekgemeld. Werkgever heeft op 30 november 2021 een vaststellingsovereenkomst aangeboden, met daarin 1 april 2022 als einddatum van de arbeidsovereenkomst, vrijstelling van werk en een beëindigingsvergoeding van € 22.809,92 bruto. De overeenkomst is op 2 december 2021 door werknemer ondertekend en aan werkgever toegezonden. Werknemer heeft op 11 januari 2022 van het UWV het bericht ontvangen dat werkgever een ontslagvergunning voor hem heeft aangevraagd. Werknemer heeft hiertegen verweer gevoerd. Aan werknemer wordt opnieuw een vaststellingsovereenkomst voorgelegd, die hij niet heeft aanvaard. Werkgever heeft werknemer op 17 januari 2022 per e-mail bericht dat een ontslagvergunning bij het UWV is aangevraagd, dat toestemming is verkregen, maar dat hiervan geen gebruik zal worden gemaakt. Verder is medegedeeld dat werkgever stopt met zijn onderneming per 1 februari 2022 en dat werknemer per die datum is ontslagen en dat hij per 1 februari 2022 een uitkering bij het UWV kan aanvragen. Werkgever roept op 28 januari 2022 alsnog een ontslag op staande voet in. Werknemer verzoekt de vernietiging van het ontslag op staande voet alsook van de onregelmatige opzegging van 17 januari 2022. Werknemer verzoekt tevens een verklaring voor recht dat partijen in december 2021 een rechtsgeldige vaststellingsovereenkomst zijn overeengekomen. Werkgever verzoekt bij

tegenverzoek een betaling van € 65.088,87.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet geen stand houdt. Enerzijds omdat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven nu werkgever de ongeoorloofde afwezigheid in 2020 als eerste reden voor het ontslag op staande voet heeft aangedragen en tevens omdat partijen hierover destijds een vaststellingsovereenkomst hebben getroffen. Anderzijds omdat de andere aangedragen redenen niet als dringende reden kwalificeren. Ten aanzien van het (niet) nakomen van de re-integratieverplichtingen van werknemer oordeelt de kantonrechter dat dit door werkgever met onvoldoende feiten is onderbouwd en werkgever niet eerst een minder verstrekkend middel dan een ontslag op staande voet heeft ingezet. Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd duurt de arbeidsovereenkomst voort. Ten aanzien van de opzegging van 17 januari 2022 oordeelt de kantonrechter dat het UWV pas op 27 januari 2022 toestemming heeft gegeven. Reeds hierom ontbeert het op 17 januari 2022 gegeven ontslag een deugdelijke grondslag. Het op deze datum gegeven ontslag wordt vernietigd. De gevorderde verklaring voor recht dat partijen op 6 december 2021 een rechtsgeldige vaststellingsovereenkomst hebben gesloten is toewijsbaar omdat is komen vast te staan dat werknemer het aanbod heeft aanvaard. De kantonrechter oordeelt dat het door werkgever verzochte niet als een tegenverzoek bij een verzoekschrift kan worden ingediend, maar dat het verzochte met een dagvaarding had moeten worden ingeleid.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:3484

Zaaknummer: 9767792\EA VERZ 22-190

Rechters: E. Pennink

Advocaten: J.A.A. Koks

Wetsartikelen: 223 Rv, 7:686a lid 2 BW, 7:625 BW, 7:681 lid 1 sub a BW