

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Vordering tot loonbetaling, vakantiegeld, transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding toegewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2022 in dienst getreden van werkgeefster. De arbeidsduur van werkneemster bedroeg 13 uur per week tegen een uurloon van € 10,50 bruto exclusief emolumenten. Werkneemster heeft zich op 6 januari 2023 ziek gemeld. Over de maanden januari en februari 2023 heeft werkneemster haar loon niet ontvangen. Werkneemster heeft daarvoor een kort geding aangespannen. Werkgeefster verschijnt niet in die procedure, maar betaalt wel kort voor de mondelinge behandeling het achterstallig loon. Op 1 april 2023 heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen. Het loon over de maand maart 2023, vakantiedagen en vakantietoeslag wordt niet uitbetaald. In deze procedure verzoekt werkneemster uitbetaling van deze bedragen. Ook maakt zij aanspraak op betaling van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat het aan haar gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Zij verzoekt echter geen vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet, omdat zij niet wenst terug te keren naar werkgeefster.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Volgens werkneemster zijn er aan het ontslag geen dringende redenen ten grondslag gelegd. Werkgeefster is ook in deze procedure niet verschenen en heeft de stelling van werkneemster dan ook niet weersproken. Uit de stukken blijkt wel dat werkgeefster allerlei mogelijke redenen voor het ontslag heeft genoemd, maar het is werkgeefster die bij betwisting van de dringende redenen deze moet onderbouwen. Dat is niet gebeurd. Nu ook uit de overige stukken niet is gebleken van een dringende reden, is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. De onverwijldheid van het gegeven ontslag kan daarom verder onbesproken blijven. Naast toewijzing van de verzoeken tot betaling transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding, vakantiegeld en vakantiedagen wordt ook een billijke vergoeding van € 10.322,17 bruto toegewezen. Werkgeefster heeft haar verplichtingen als werkgever in ernstige mate geschonden. De aan werkneemster toegedichte redenen voor het ontslag leveren geen dringende redenen op voor het ontslag op staande voet. De kantonrechter kan zich goed voorstellen dat werkneemster door het ontslag in diskrediet is gebracht. Daar komt bij dat werkgeefster - zonder enige feitelijke en/of rechtsgrond - werkneemster diverse malen heeft bestookt met geldvorderingen wegens vermeende

schending van verschillende voorschriften. Uit de mondelinge behandeling is gebleken dat werknemster zeer is geraakt door deze handelswijze van werkgeefster en dat haar gezondheid hieronder heeft geleden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3214

Zaaknummer: 10503004 UE VERZ 23-146 LvdH/1470

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:671 BW; 7:673 BW; 7:678 BW