

RECHTSPRAAK

Door vermelden onjuiste reden in ontslagbrief kan de kantonrechter niet vaststellen of ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werkgever krijgt bewijsopdracht dat is voldaan aan de vereisten daarvoor.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2020 in dienst getreden bij X (als natuurlijk persoon) in de functie van schilder. Per 1 maart 2021 is het dienstverband voortgezet door werkgever. X is bestuurder en enig aandeelhouder van werkgever. Werkgever heeft het dienstverband van werknemer op 27 april 2023 met onmiddellijke ingang beëindigd. In zijn ontslagmail staat voor zover van belang: “(...) M.i.v. 27 april 2023 stoppen wij met de samenwerking. Er is niet voldoende werk om continuïteit te garanderen. Dit is noodzakelijk voor jou om uit je financiële problemen te komen. Ik raad je aan om WW aan te vragen. Veel succes verder met wat je gaat doen. Je mag mijn naam gebruiken als referentie. (...)” Werknemer stelt dat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Er is geen sprake van instemming of toestemming van het UWV. Ook is niet voldaan aan de vereisten voor ontslag op staande voet. Er is geen sprake van dringende reden, althans die reden is niet aan werknemer medegedeeld. Werknemer vordert daarnaast achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ingevolge de wet kan werkgever niet opzeggen zonder instemming van werknemer, tenzij sprake is van ontslag op staande voet. Volgens de ontslagmail is werknemer ontslagen omdat er niet voldoende werk is voor hem. Werkgever heeft ter zitting uitgelegd dat dat niet de daadwerkelijke reden was van het ontslag. Er is voor werknemer als schilder juist meer dan voldoende werk beschikbaar. De werkelijke reden voor ontslag is dat werknemer herhaaldelijk niet is komen opdagen bij de opdrachtgever van werkgever. De opdrachtgever kon niet op werknemer rekenen, werknemer was niet bereikbaar en soms wel 1,5 week spoorloos. Van werkgever kon niet langer worden verlangd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Werkgever heeft een andere reden opgegeven in de ontslagmail omdat hij de WW-uitkering van werknemer niet in gevaar wilde brengen. Werkgever heeft ook aangegeven dat hij werknemer extra financieel heeft geholpen. Werknemer betwist dit, maar uit hetgeen ter zitting is besproken blijkt dat werknemer in 2022 dakloos is geweest. De kantonrechter kan bij de huidige stand van zaken niet vaststellen wat de daadwerkelijke reden voor ontslag is geweest. Dit is niet alleen van belang voor de vraag of sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, maar ook voor

de hoogte van de billijke vergoeding als blijkt dat geen sprake is van rechtsgeldig ontslag. De bewijslast voor het bestaan van een dringende reden rust op werkgever. Werkgever wordt toegelaten tot het leveren van bewijs dat is voldaan aan de vereisten voor ontslag op staande voet. De kantonrechter verwijst deze procedure naar 17 november 2023. Volgens werknemer heeft werkgever hem verder ten onrechte geen vaste arbeidsomvang aangeboden na twaalf maanden, zodat hij aanspraak maakt op loon. Onduidelijk is of werknemer een oproepovereenkomst had met X dan wel werkgever. De kantonrechter heeft alleen de laatste arbeidsovereenkomst (bepaalde tijd tot 21 december 2023) en niet alle salarisstroken van werknemer ontvangen. Dat is onvoldoende voor de beoordeling van de loonvordering. Werknemer stelt niet (meer) over de eerdere arbeidsovereenkomsten te beschikken. Werkgever betwist dit en stelt verder dat hij op uitdrukkelijk verzoek van werknemer betalingen heeft gedaan aan derden, vrienden van werknemer, vanwege de bewindstelling van werknemer. Werkgever wordt daarom in de gelegenheid gesteld alle arbeidsovereenkomsten, salarisstroken en betalingsbewijzen toe te sturen aan de kantonrechter.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11286

Zaaknummer: 10578707 VZ VERZ 23-7104

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: H.E.C. Heijkoop-Otterman

Wetsartikelen: 7:628a BW, 7:677 BW en 7:678 BW