

RECHTSPRAAK

Verstek. Verzoek werkneemster om toekenning billijke vergoeding na ontslag op staande voet wegens werkweigering, diefstal, bedreiging en directe sextortion. Ontslag is niet rechtsgeldig gegeven. Veroordeling tot betaling billijke vergoeding, transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Tevens gedeeltelijke toewijzing nevenverzoeken.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 februari 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst van werkgeefster, als medewerker verzorgende individuele gezondheidszorg (IG) voor 28 uur per week, tegen een salaris van € 13,27 bruto per uur, omgerekend per maand € 1.610,09 bruto, exclusief 8% vakantietoeslag. Daarnaast is zij in het kader van een opleiding aan een particuliere onderwijsinstelling met werkgeefster een leer-arbeidsovereenkomst (BBL-opleiding) overeengekomen voor een stage van 32 uur per week tegen een salaris van € 10,94 bruto per uur, te vermeerderen met vakantietoeslag. Op zondag 17 maart 2024 heeft de aandeelhouder en enig bestuurder aan werkneemster een (outlook)bericht gestuurd waarin zij onder meer wegens diefstal, werkweigering, bedreiging en sextortion op staande voet wordt ontslagen en waarin tevens wordt aangegeven dat er aangifte is gedaan. Werkneemster verzoekt de kantonrechter wegens het ontbreken van een dringende reden een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven en werkgeefster te veroordelen tot onder meer betaling aan haar van het achterstallig salaris, de wettelijke verhoging, een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Werkgeefster heeft voorafgaand aan de zitting geen verweerschrift ingediend. Op de zitting is namens werkgeefster niemand verschenen, terwijl zij wel voorafgaand aan de zitting op de juiste wijze is opgeroepen. Volgens het e-mailbericht van 17 maart 2024 ligt aan het ontslag op staande voet ten grondslag diefstal, werkweigering, bedreiging en directe sextortion. Uit het e-mailbericht volgt dat werkgeefster zich blijkbaar op het standpunt stelt dat sprake is van meerdere, samengestelde, dringende redenen. De daarbij gebruikelijke formulering dat “de genoemde feiten en omstandigheden ieder op zichzelf en in onderlinge samenhang een dringende reden vormen voor het ontslag op staande voet” ontbreekt echter. Dit betekent dat als één van de aan werkneemster verweten gedragingen vervolgens niet komt vast te staan, maar de overige wel, de kans groter wordt dat het ontslag op staande voet niet in stand kan blijven. Daarbij komt dat in het e-mailbericht de aangevoerde redenen verder in het geheel niet onderbouwd zijn en werkneemster hierover ook niet is gehoord door werkgeefster.

Werkneemster heeft in het verzoekschrift gemotiveerd betwist dat er sprake is geweest van werkweigering, diefstal, bedreiging en afpersing door haar. Over de gestelde werkweigering heeft werkneemster toegelicht dat zij na een volledige werkweek en het extra werken op zaterdag, niet nog een dag, op zondag 17 maart 2024, wilde werken, terwijl zij nog helemaal geen salaris had ontvangen. De conclusie is dan ook dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. De door werkneemster verzochte vergoedingen worden toegewezen. Ook volgt een verklaring voor recht dat het concurrentie- en relatiebeding komt te vervallen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4224

Zaaknummer: 11116969 \ UE VERZ 24-138

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: J. Engels

Wetsartikelen: 7: 625 BW; 7:671 BW; 7: 672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:681 BW; 7:686a BW; 6:119 BW