

## RECHTSPRAAK

***Op staande voet ontslagen werknemster vordert in kort geding betaling van achterstallig loon. Dringende reden ontbreekt. Vordering toegewezen.****Feiten*

Werknemster is sinds 1 mei 2021 bij werkgeefster in dienst als Recruiter tegen een maandsalaris van € 1.897,72 bruto. Werknemster is op 23 maart 2024 met haar dochter betrokken geweest bij een ernstig verkeersongeval, waarvan zij werkgeefster bij het Whatsappbericht van 24 maart 2024 op de hoogte heeft gebracht. Werkgeefster heeft werknemster laten weten dat haar werkzaamheden zouden worden overgenomen zodat werknemster zich kon focussen op het herstel van haar dochter. Op 3 april 2024 heeft werkgeefster via Whatsapp een bericht aan werknemster gestuurd, met daarin een bericht betreffende een fout van werknemster bij het inzetten van een medewerker zonder geldige werkvergunning of documenten. De fout van werknemster is volgens het bericht geconstateerd bij een controle op 28 februari 2024. Werknemster heeft nog diezelfde dag gereageerd op het bericht van werkgeefster, en heeft haar excuses aangeboden voor haar fout. Werkgeefster heeft vervolgens een onderzoek ingesteld en werknemster daarna uitgenodigd voor een gesprek op kantoor op 11 april 2024. Werknemster heeft hierop aangegeven dat zij hier niet toe in staat was vanwege de gevolgen van het verkeersongeval en heeft verzocht om een consult met de bedrijfsarts. Werkgeefster heeft werknemster op 9 april 2024 ziekgemeld. Op 15 april 2024 heeft een consult met de casemanager van de arbodienst plaatsgevonden. De conclusie van de casemanager was dat werknemster niet direct kan terugkeren, maar dit zou getoetst moeten worden door de bedrijfsarts. Werkgeefster heeft werknemster bij brief van 16 april 2024 op staande voet ontslagen, met als reden het bewust laten werken van een illegaal persoon zonder geldig ID-document en zonder een arbeidsovereenkomst. Werknemster heeft bij brief van 17 april 2024 geprotesteerd tegen het ontslag, omdat er volgens haar geen sprake was van een dringende reden. Werknemster vordert in kort geding het netto-equivalent van het salaris van € 1.897,72 bruto per maand, te vermeerderen met vakantiebijslag en overige emolumenten, vanaf 1 april 2024 tot de dag waarop de arbeidsverhouding rechtsgeldig is geëindigd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat een zzp'er zonder de daarvoor vereiste documenten en arbeidsovereenkomst bij een opdrachtgever van werkgeefster heeft gewerkt en dat dit met toestemming van werknemster heeft plaatsgevonden. Werknemster erkent dat dit niet had mogen gebeuren en heeft, toen zij

hierop werd aangesproken, direct haar spijt betuigd. Van opzet of tegen beter weten in maken van een fout is niet gebleken. Het is in dit geval voorstelbaar dat werkneemster, in verband met haar schrijnende privésituatie, een slechte concentratie had en daardoor een fout heeft kunnen maken. Ontslag op staande voet is daarom een te zware sanctie. Dit geldt temeer nu werkgeefster heeft aangegeven dat zij bekend is met de privésituatie van werkneemster, en dat zij tot de fout goed heeft gefunctioneerd. Niet voldoende vast is komen te staan dat sprake is geweest van een dringende reden tot ontslag. Het ontslag op staande voet houdt daarom in een bodemprocedure vermoedelijk geen stand, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst nog steeds arbeidsovereenkomst bestaat. Dat brengt met zich dat werkneemster recht heeft op loon. Werkgeefster heeft nog aangevoerd dat zij vanaf datum ziekmelding 70% over het salaris verschuldigd is in plaats van 100%. Op de arbeidsovereenkomst is geen cao van toepassing, zodat dient te worden teruggevallen op artikel 7:629 BW. Partijen twisten over de vraag wanneer werkneemster zich heeft ziekgemeld. Aangezien werkgeefster werkneemster pas op 9 april 2024 officieel heeft ziekgemeld is zij tot die datum 100% van het salaris verschuldigd en daarna 70% conform het bepaalde in artikel 7:629 BW. Werkgeefster moet het netto-equivalent van het brutomaandsalaris van € 1.897,72 te vermeerderen met alle emolumenten betalen, vanaf 1 april 2024 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd en vanaf 9 april 2024 rekening houdend met het bepaalde in artikel 7:629 BW.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 11-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2024:5533

**Zaaknummer:** 11084152 \ VV EXPL 24-24 \ 61525 \ 40140

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** S.A. van Snippenburg en R.J. Verweij

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 7:677 BW en 7:678 BW