

RECHTSPRAAK

Werknemer op staande voet ontslagen omdat hij tegenvallende resultaten behaalt, hij ongewenst afwezig is geweest en omdat werkgeefster het vertrouwen in werknemer heeft verloren. Ontslag vernietigd wegens onvoldoende motivering ontslagredenen.*Feiten*

Werknemer is sinds 4 september 2023 in dienst getreden van werkgeefster voor 40 uur per week tegen laatstelijk € 3.500 per maand exclusief emolumenten. Op 29 december 2023 heeft werknemer een document genaamd 'Ontslag met wederzijds goedkeuring' ondertekend, maar hij heeft zijn instemming op 9 januari 2024 herroepen. Hierop heeft werkgeefster op 31 mei 2024 een door haar ondertekende brief met als titel 'Beëindiging dienstverband met onmiddellijke ingang' voorgehouden. Werknemer heeft deze niet ondertekend, maar heeft op verzoek wel zijn auto en laptop ingeleverd. Als redenen voor het ontslag voert werkgeefster aan dat werknemer de afgesproken doelen niet haalt, en ongeoorloofd afwezig was bij afspraken waar hij wel werd verwacht. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling zijn primaire verzoek laten vallen en verzoekt (subsidiar) om toekenning van een billijke vergoeding van € 7.500 bruto, een gefixeerde schadevergoeding van € 3.809,75 bruto, een transitievergoeding van € 941,85 bruto, en een vergoeding van € 2.272,73 voor 103,4 niet-opgenomen vakantie-uren per 31 mei 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag kan in beginsel alleen plaatsvinden op basis van hetgeen feitelijk aan de werknemer is meegedeeld en niet op basis van later aangevoerde feiten of omstandigheden. Verder dient de opzegging onverwijld na het ontdekken van de als dringende reden te beschouwen handeling plaats te vinden, onder gelijktijdige mededeling van de dringende reden. Daarbij fixeert de medegedeelde reden in beginsel de ontslagredenen. Werknemer is op 31 mei 2024 ontslagen waarvoor geen duidelijke reden is gegeven. In de brief van werkgeefster zijn als redenen opgesomd dat werknemer (a) tegenvallende resultaten behaalt, (b) hij ongewenst afwezig is geweest en (c) werkgeefster het vertrouwen in werknemer heeft verloren. De gegeven redenen voor het overige kunnen het ontslag op staande voet evenmin rechtvaardigen. De onder (a) en (c) genoemde redenen zijn mogelijk – als aan de vereisten is voldaan – grond voor ontbinding, maar niet voor ontslag op staande voet. Aangezien ontslag

op staande voet een ultimum remedium is, kan het onderhavige ontslag geen standhouden.

Vergoedingen

Omdat het ontslag onterecht is gegeven is werkgeefster per 31 mei 2024 een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd, ter hoogte van het loon over de opzegtermijn tot 30 juni 2024, zijnde € 3.809,75 bruto. Ook is zij € 941,85 bruto aan transitievergoeding verschuldigd. Aangezien werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onterecht ontslag op staande voet te geven, wordt een billijke vergoeding van € 1.000 bruto toegekend. Het dienstverband zou zonder het ontslag slechts drie maanden langer hebben geduurd, waarna financiële onzekerheid alsnog was ontstaan. Bovendien heeft werknemer per 1 juli 2024 ander werk gevonden, zij het met een lager salaris. Voor 103,4 niet genoten vakantie-uren moet werkgeefster € 2.272,73 bruto betalen, evenals € 253,72 bruto aan ontbrekend vakantiegeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7317

Zaaknummer: 11252666

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: A.O.C.A. van Schravendijk

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW