

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet, nu niet alle ontslagredenen zijn komen vast te staan. Uit ontslagbrief blijkt duidelijk en ondubbelzinnig dat werkgever niet voornemens is tijdelijke arbeidsovereenkomst voort te zetten. Daarmee is aan aanzegverplichting voldaan.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2023 in dienst van werkgeefster als algemeen medewerker. De verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had een einddatum van 1 september 2024. Bij brief van 31 juli 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het zonder opgaaf van redenen niet op het werk verschijnen, onbereikbaar zijn en veelvuldig te laat komen. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging, betaling van achterstallig loon tot en met 1 september 2024 en een bedrag van € 1.965 ter zake van de aanzegvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beoordeeld moet worden of het dienstverband van werknemer op 31 juli 2024 door het ontslag op staande voet is geëindigd of pas per 1 september 2024 door de afloop van het contract voor bepaalde tijd.

Ontslag op staande voet

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ‘veelvuldig’ te laat komen van werknemer niet komen vast te staan. Wel is werknemer op 26 juli 2024 zonder bericht niet op zijn werk verschenen en was hij de dagen daarna niet bereikbaar voor werkgeefster. Ook is hij daarvoor een aantal keren te laat op het werk verschenen. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om het ontslag op staande voet te kunnen rechtvaardigen. Ten eerste zijn niet alle in de ontslagbrief genoemde redenen komen vast te staan. Ten tweede is een ontslag op staande voet de verregaandste sanctie in het arbeidsrecht en had werkgeefster eerst minder ingrijpende sancties kunnen en moeten opleggen, zoals een officiële waarschuwing, loonopschorting of een loonstop. De kantonrechter vernietigt het ontslag. Werkgeefster is gehouden het overeengekomen salaris en het vakantiegeld door te betalen vanaf 31 juli 2024 tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 september 2024. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%.

Aanzegvergoeding

Vast staat dat werkgeefster het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst voorafgaand aan

het ontslag op staande voet niet schriftelijk – zoals de wet vereist – aan werknemer kenbaar heeft gemaakt. Een aanzegging kan echter ook afgeleid worden uit een brief waaruit duidelijk blijkt dat de werkgever niet voornemens is de tijdelijke arbeidsovereenkomst voort zetten. Een dergelijk voornemen blijkt naar het oordeel van de kantonrechter duidelijk en ondubbelzinnig uit de (ontslag)brief van werkgeefster van 31 juli 2024. Uitgaande van deze brief heeft werkgeefster tijdig aan werknemer te kennen gegeven dat zij het dienstverband niet voort zou zetten. Bij werknemer kan redelijkerwijs geen onzekerheid over het wel of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst hebben bestaan. Het verzoek tot toekenning van een aanzegvergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6642

Zaaknummer: 11329182 LE VERZ 24-50

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: A.O.M. van Waesberghe

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW