

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand, omdat de verwijten van werkgeefster in feite neer lijken te komen op het in haar ogen niet behoorlijk functioneren van werknemer.

Feiten

Werknemer treedt op 1 september 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (met einddatum 31 augustus 2024) voor 40 uur per week als kok in dienst bij Lux Investments B.V. Zijn salaris bedraagt € 1.960 bruto, exclusief 8% vakantietoeslag. Op 20 april 2024 sturen X en Y namens Lux Investments werknemer een officiële waarschuwing via WhatsApp en e-mail voor het kaartspelen tijdens werk. Op 14 mei 2024 vindt een zogenoemd keukenoeverleg plaats, waaraan werknemer met een aantal andere werknemers en Y deelneemt. Y nodigt werknemer daarna uit voor een gesprek met haar en X de volgende dag. Tijdens dit gesprek hoort werknemer dat hij op staande voet is ontslagen. X en Y sturen diezelfde dag een e-mail aan werknemer waarin zij bevestigen dat zij hem namens Lux Investments op staande voet ontslaan, maar wel een aanbod doen om als oproepkracht als keukenhulp te blijven werken tot en met 31 mei 2024. Werknemer mailt op 16 mei 2024 aan Lux Investments dat hij dit aanbod accepteert en ondertekent op diezelfde dag zijn nieuwe contract. Op 29 mei 2024 geven Y en Y in een gesprek met werknemer aan hem te kennen dat zij hebben besloten om het dienstverband niet te verlengen na 31 mei 2024. Op 30 mei meldt werknemer zich ziek. In deze procedure verzoekt werknemer het ontslag op staande voet te vernietigen en Lux Investments te veroordelen tot betaling van het salaris vanaf 16 mei 2024 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, alsmede Lux Investments te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Voor de beoordeling van de vraag of het door Lux Investments gegevens ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werknemer opgegeven redenen zoals vermeld in het WhatsApp-bericht en de e-mail van 15 mei 2024 maatgevend. Hieruit volgt dat aan het ontslag op staande voet “de gesprekken, verbale en officiële waarschuwingen en het gesprek daarover op 14 mei 2024” ten grondslag liggen. De kantonrechter stelt voorop dat Lux Investments deze redenen erg algemeen en niet concreet heeft geformuleerd, zodat voorstelbaar is dat werknemer in eerste instantie geen idee had waarom hij op staande voet werd ontslagen. De verwijten van Lux Investments lijken in feite neer te komen op het in haar ogen niet behoorlijk functioneren van werknemer. In het geval een werkgever van mening is dat een

werknemer disfunctioneert, is het de bedoeling dat hij de werknemer daarop wijst, daarover in gesprek gaat en een verbetertraject start om de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn functioneren te verbeteren. Indien het functioneren na een dergelijk traject niet verbetert, kan een werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen. Een ontslag op staande voet, de zwaarste arbeidsrechtelijke sanctie, is in zo'n situatie echter niet aan de orde. Lux Investments heeft weliswaar tijdens de zitting gesteld dat de verwijten die zij in de ontslagbrief heeft opgenomen slechts het topje van de ijsberg zijn en dat er nog veel meer is gebeurd, maar zij heeft die stelling niet onderbouwd.

Doorbetaling loon en transitievergoeding

Aangezien het ontslag op staande voet wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst van werknemer gewoon doorgelopen en dient Lux Investments het overeengekomen loon, inclusief de gebruikelijke emolumenten en onder aftrek van de korting wegens ziekte, alsnog te betalen tot en met 31 augustus 2024, de dag waarop de arbeidsovereenkomst inmiddels van rechtswege is geëindigd. Werknemer heeft daarnaast recht op de wettelijke verhoging over het achterstallig salaris en ook op de wettelijke rente vanaf de maandelijkse vervaldatum. Nu de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd en op initiatief van Lux Investments niet is verlengd, heeft werknemer op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a onder 3 BW recht op de verzochte transitievergoeding van € 705,60 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9380

Zaaknummer: 11204789 \ HA VERZ 24-38

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: M.P.J. Rubens

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