

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt op staande voet ontslagen vanwege 'het zich niet houden aan verplichtingen' en een vermeend gebrek aan bekwaamheid. Ontslag niet rechtsgeldig gegeven vanwege ontbreken dringende reden. Ook voorwaardelijk ontbindingsverzoek afgewezen. Werkgever moet achterstallig salaris en transitievergoeding betalen.

Feiten

Werknemer werkt sinds 5 december 2022 bij werkgever als persoonlijk begeleider. Per 1 maart 2023 is hij zorgmanager. Werknemer is op 16 januari 2024 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter de opzegging te vernietigen en hem weer toe te laten tot het werk. Voorts verzoekt werknemer om werkgever te veroordelen tot het doorbetalen van zijn salaris. Werkgever heeft een voorwaardelijk tegenverzoek ingediend. Als de opzegging wordt vernietigd, vraagt werkgever de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet geldig gegeven. Er is geen dringende reden voor ontslag. Werkgever heeft aangevoerd dat werknemer zich niet aan bepaalde verplichtingen heeft gehouden, zoals het niet aanvragen van PGB-gelden, maar het is gebleken dat de transitie pas later is gestart en dat de taken van werknemer al waren overgenomen door de afdeling Finance. Daarnaast is het gestelde gebrek aan bekwaamheid van werknemer geen geldige reden voor ontslag op staande voet, omdat werknemer bij het begin van de functie expliciet had aangegeven dat hij nog niet beschikte over de benodigde kwaliteiten. Hierdoor is het ontslag ongeldig.

De arbeidsovereenkomst blijft in stand, en werkgever moet het loon van werknemer doorbetalen vanaf 16 januari 2024 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt. Werknemer heeft daarnaast verzocht om betaling van achterstallig salaris en andere vergoedingen, en dit verzoek wordt toegewezen. Ook moet werkgever een salarisspecificatie verstrekken en een dwangsom betalen als hij hieraan niet voldoet. De wettelijke verhoging van 50% en wettelijke rente worden eveneens toegewezen, aangezien werknemer al voor het ontslag op staande voet geen salaris meer had ontvangen. Werkgever heeft nagelaten het achterstallige salaris te betalen, ondanks eerdere gerechtelijke bevelen. Werknemer heeft bovendien financieel grote problemen door het niet ontvangen van zijn salaris. Het beroep van werkgever om het verschuldigde loon te verrekenen met door werknemer veroorzaakte

schade is afgewezen. Werkgever kan een werknemer alleen aansprakelijk stellen voor schade als deze het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid. Werkgever heeft geen feiten of omstandigheden aangevoerd die wijzen op dergelijk gedrag van werknemer, zodat er geen aanleiding is voor verdere bewijslevering.

Voorwaardelijk tegenverzoek

Ook het voorwaardelijke ontbindingsverzoek van werkgever wordt afgewezen. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden en eindigt van rechtswege op 4 juli 2024. Werkgever heeft geen ernstig verwijtbaar handelen van werknemer aangetoond. De redenen die werkgever aanvoert voor het ontbindingsverzoek zijn dezelfde als die voor het ontslag op staande voet, die al eerder zijn verworpen. Omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, is er geen reden voor tussentijdse ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Vergoedingen

Werkgever moet werknemer een transitievergoeding betalen omdat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd op initiatief van werkgever. De transitievergoeding bedraagt € 2.728,40 bruto. Het verzoek van werknemer om een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat dit verzoek slechts voorwaardelijk was en werknemer zijn verzoek tot vernietiging van het ontslag heeft gehandhaafd. Hierdoor wordt de billijke vergoeding niet toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:7515

Zaaknummer: 10963110 VZ VERZ 24-1874

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: mr. C.S. Winter en S.D. Kurz

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:669 lid 3 BW