

beschikking

RECHTBANK OVERIJSEL

Team kanton en handelsrecht
Zittingsplaats

Zaaknummer : 10819707 VERZ 23-313

Beschikking van de kantonrechter van 12 december 2023

in de zaak van

verzoekende partij, hierna te noemen werknemer,
gemachtigde: mr. B.J. Sanders te Zutphen,

tegen

ME PLASTICS BELETTERING B.V.

verwerende partij, hierna te noemen werkgever,
verschenen bij [redacted], directeur.



1. De procedure

1.1. Werknemer heeft een verzoek ingediend dat primair strekt tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst en subsidiair tot veroordeling van werkgever tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Het verzoek strekt ook tot het treffen van een voorlopige voorziening gedurende het geding.

1.2. Op 8 december 2023 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht.

2. Waarvan kan worden uitgegaan

2.1. Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden bij werkgever. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van vakman, met een salaris van € 2.598,78 per maand exclusief vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is de Sign-cao van toepassing.

2.2. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

2.3. Werknemer heeft zich op 17 november 2023 ziek gemeld. Werkgever heeft de ziekmelding niet geaccepteerd. Werkgever heeft werknemer op 24 november 2023 ontslagen en is gestopt met de loondoorbetaling.

3. Het verzoek van werknemer

3.1. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot vernietiging van de opzegging, werknemer weer toe te laten tot de gebruikelijke werkzaamheden vanaf het moment dat hij zich hersteld meldt, werkgever te veroordelen tot doorbetaling van het salaris.

3.2. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag - kort gezegd - dat de opzegging in strijd met artikel 7:671 BW heeft plaatsgevonden, er sprake is van een opzegverbod en voor zover werkgever heeft bedoeld werknemer op staande voet te ontslaan, mist daarvoor de dringende reden en is niet voldaan aan de eis van onverwijldheid.

4. Het verweer van werkgever

4.1. Werkgever voert als verweer dat het vertrouwen weg is. Werkgever betwist dat werknemer ziek is. Dat het "niet lekker in je vel zitten" kan uitgroeien tot psychische problemen acht werkgever niet geloofwaardig.

5. De beoordeling

Vernietiging opzegging

5.1. Werknemer heeft het verzoek tijdig ingediend, nu het is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop het ontslag is gegeven.

5.2. Het gaat in deze zaak primair om de vraag of het ontslag moet worden vernietigd. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag moet worden vernietigd omdat iedere rechtsgrond voor het gegeven ontslag ontbreekt.

5.3. Onduidelijk is welke rechtsgrond werkgever aan het gegeven ontslag verbindt. Uit het feit dat werkgever op zitting zelf al verklaart wel te weten dat het gegeven ontslag op deze wijze niet rechtsgeldig is hij loon moet doorbetalen, volgt dat ook werkgever zelf geen rechtsgrond kan noemen.

5.4. Ook de kantonrechter is geen grond voor het ontslag gebleken. Voor een ontslag op staande voet ontbreekt een dringende reden. Ook is het ontslag dan niet onverwijld gegeven. Het op 17 november 2023 boos naar huis gaan, kan in de gegeven situatie niet een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Bovendien betwist werknemer dat hij boos naar huis is gegaan, hij heeft zich ziek gemeld. Werkgever wil die ziekmelding niet erkennen, omdat werknemer volgens werkgever niet ziek is, maar enkel 'niet goed in zijn vel zit'. Werkgever is echter niet medisch deskundig en had werknemer naar de bedrijfsarts moeten sturen. De bedrijfsarts is de persoon die werkgever over de situatie van werknemer deskundig kan informeren. Het is niet aan werkgever om zelf ongenueanceerd conclusies te trekken over medische situaties van werknemers. Daarnaast is sprake van een opzegverbod wegens ziekte en heeft de opzegging plaats gevonden in strijd met artikel 7:671 BW omdat de schriftelijke instemming van werknemer ontbreekt. Kort om, het verzoek van werknemer om de opzegging te vernietigen moet worden toegewezen en werkgever moet het (achterstallig) loon weer aan werknemer betalen.

Wettelijke verhoging

5.5. Werknemer verzoekt ook de wettelijke verhoging conform artikel 7:625 BW toe te wijzen. Werkgever heeft hiertegen geen verweer gevoerd. Nu werkgever zonder rechtsgrond

ineens is gestopt met het betalen van het loon waardoor werknemer in financiële moeilijkheden wordt gebracht, zal de wettelijke verhoging als verzocht worden toegewezen.

Werkelijk gemaakte kosten of forfaitaire kosten?

5.6. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen in de kosten van de procedure waaronder de werkelijk gemaakte kosten van rechtsbijstand. Voor toewijzing van de werkelijke kosten voor rechtsbijstand in plaats van de gebruikelijke forfaitaire kosten is plaats als sprake is van misbruik van bevoegdheid of onrechtmatig handelen. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als een gedaagde het verweer baseert op stellingen waarvan hij op voorhand moest begrijpen dat deze geen kans van slagen hadden. De kantonrechter is van oordeel dat die situatie zich voordoet.

De gemachtigde van werknemer heeft werkgever geïnformeerd over het wettelijke systeem van het ontslagrecht en dat de opzegging van werkgever niet rechtsgeldig is.

De gemachtigde heeft werkgever vervolgens in de gelegenheid gesteld het ontslag ongedaan te maken om zo een onnodige procedure te voorkomen. Werkgever heeft hierop geantwoord dat hij bij zijn standpunt blijft. In verband met wettelijke termijnen was werknemer hierdoor genoodzaakt een procedure te starten en kosten te maken. Ter zitting heeft werkgever verklaard zelf ook wel te hebben ingezien dat de arbeidsovereenkomst op deze wijze niet rechtsgeldig is opgezegd en hij het loon moet doorbetalen. Werkgever koos er echter voor het ontslag niet in te trekken, waardoor werknemer gedwongen werd deze procedure te voeren. Werkgever is dan ook de werkelijke proceskosten verschuldigd. Gezien de overgelegde specificatie waarop de werkzaamheden staan tot en met de zitting en inclusief een inschatting van 30 minuten aan afrondende werkzaamheden acht de kantonrechter een bedrag van € 3.246,88 inclusief BTW aan salaris gemachtigde redelijk. Dit dient nog met het griffierecht ad € 693,- vermeerderd te worden.

6. De beslissing

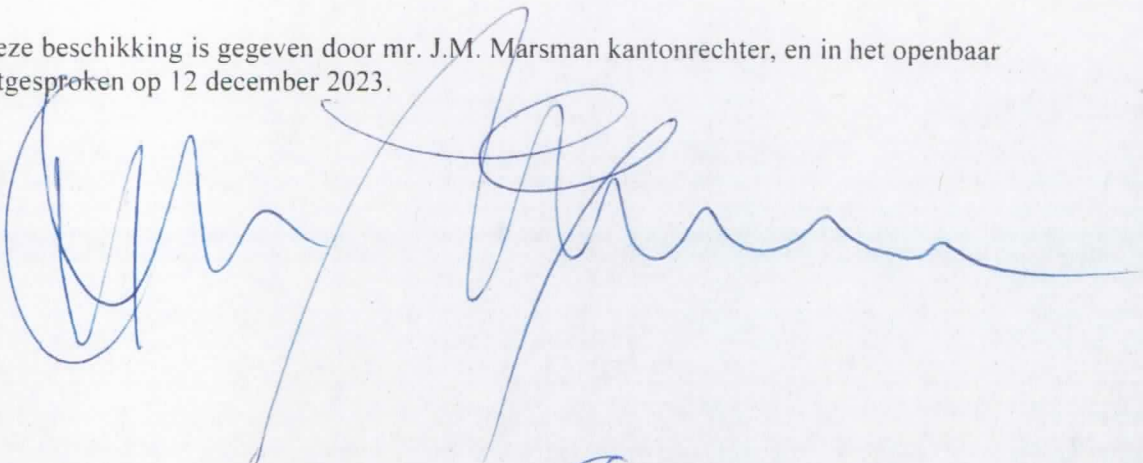
De kantonrechter:

- 6.1. vernietigt de opzegging d.d. 24 november 2023;
- 6.2. veroordeelt werkgever om werknemer vanaf het moment dat hij zich hersteld meldt toe te laten tot het verrichten van de gebruikelijke werkzaamheden, zulks op verbeurte van een dwangsom van € 200,- voor iedere dag (een dagdeel daaronder begrepen) dat werkgever daarmee in gebreke blijft tot een maximum van € 2.000,00.
- 6.3. veroordeelt werkgever om aan werknemer te betalen het salaris ten bedrage van € 2.598,78 bruto per maand te vermeerderen met de vakantiebijslag en overige emolumenten vanaf 17 november 2023 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig zal zijn geëindigd, vermeerderd met de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW, alsmede met de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid tot aan de dag van voldoening;
- 6.4. veroordeelt werkgever tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van werknemer tot en met vandaag vaststelt op € 3.246,88 inclusief BTW aan werkelijk gemaakte kosten voor rechtsbijstand en € 693,- aan griffierecht.
- 6.5. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

6.6. wijst af wat meer of anders is verzocht.

Deze beschikking is gegeven door mr. J.M. Marsman kantonrechter, en in het openbaar
uitgesproken op 12 december 2023.

jh



(LJ(O)

Voor gosse conform
De griffier van de
Rechtbank Overijssel
Team kanton en handelsrecht, Enschede