

beschikking

RECHTBANK ROTTERDAM

locatie Dordrecht

zaaknummer: 11110327 HA VERZ 24-41

datum uitspraak: 22 juli 2024 (bij vervoering)

Beschikking van de kantonrechter

in de zaak van

[REDACTED]
woonplaats [REDACTED].
verzoeker, verweerder in het (voorwaardelijk) tegenverzoek,
die zelf procedeert.

tegen

[REDACTED]
vestigingsplaats: [REDACTED]
verweerster, verzoekster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek,
vertegenwoordigd door: mr. M. van der Chijs.

De partijen worden hierna [REDACTED] en [REDACTED] genoemd.

1. De procedure

1.1. Het dossier bestaat uit de volgende processtukken:

- het verzoekschrift van [REDACTED] met bijlagen;
- het verweerschrift van [REDACTED] met (voorwaardelijk) tegenverzoek, met bijlagen;
- de aanvullende bijlage 9 namens [REDACTED]

1.2. Op 8 juli 2024 is de zaak tijdens een mondelinge behandeling met partijen besproken.

2. De beoordeling

Waar gaat de zaak over?

2.1. [REDACTED] werkt sinds 1 maart 2024 bij [REDACTED].
Hij is op 19 maart 2024 op staande voet ontslagen.

2.2. [REDACTED] vindt het ontslag onterecht en verzoekt primair dat de opzegging wordt vernietigd, dat hij weer aan het werk mag en dat [REDACTED] het salaris doorbetaalt. Subsidiair verzoekt [REDACTED] tot het verkrijgen van vergoedingen.

2.3. [REDACTED] vindt dat alle verzoeken van [REDACTED] moeten worden afgewezen. Als de opzegging wordt vernietigd, vraagt [REDACTED] de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

2.4. De uitkomst is dat het ontslag op staande voet wordt vernietigd, maar dat de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden.

2.5. Het verzoekschrift van [REDACTED] is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, zodat het verzoek op grond van artikel 7:686a lid 4 onderdeel a sub 2 BW tijdig is ingediend.

Het ontslag op staande voet

Het ontslag is niet geldig

2.6. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat niet aan alle voorwaarden voor een ontslag op staande voet is voldaan. Die voorwaarden zijn kort gezegd een dringende reden, onverwijld opzeggen en onverwijld meedelen van de reden (artikel 7:677 lid 1 BW). De opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt hierdoor vernietigd (artikel 7:681 lid 1 onder a en artikel 7:671 BW). Hierna wordt dit uitgelegd.

Er is geen dringende reden

2.7. Er is geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Met een dringende reden wordt bedoeld één of meer eigenschappen en/of gedragingen van de werknemer die het voor de werkgever onmogelijk maken om door te gaan met het dienstverband (artikel 7:678 lid 1 BW). Of er een dringende reden is moet worden beoordeeld aan de hand van alle omstandigheden. Hierna wordt uitgelegd waarom hier geen sprake is van een dringende reden.

2.8. Uit de brief van 19 maart 2024 van [REDACTED] volgt dat zij aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd dat [REDACTED] meerdere malen afwezig is geweest, geen contact heeft opgenomen op verschillende verzoeken en gemaakte afspraken niet is nagekomen. De kantonrechter is van oordeel dat de door [REDACTED] gestelde gedragingen, waarvan [REDACTED] enkel heeft erkend dat hij meerdere malen afwezig is geweest, niet van een dusdanig gewicht zijn dat het een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Een ontslag op staande voet is een uiterst middel met ver strekkende gevolgen. [REDACTED] had eerst kunnen en moeten kiezen voor een minder zware sanctie dan een ontslag op staande voet, bijvoorbeeld door het geven van een officiële waarschuwing of een loonsanctie.

2.9. De conclusie is dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat een dringende reden daarvoor ontbreekt. Het verzoek van [REDACTED] om dit ontslag te vernietigen wordt daarom toegewezen (artikel 7:681 lid 1 sub a BW). Omdat het ontslag hierdoor niet geldig is, hoeft niet meer te worden beoordeeld of aan de andere voorwaarden voor een ontslag op staande voet is voldaan.

[REDACTED] hoeft het loon van [REDACTED] niet door te betalen

2.10. Doordat de opzegging wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst blijven bestaan en is [REDACTED] in beginsel gehouden om het salaris van [REDACTED] te blijven voldoen. Dit kan anders zijn wanneer [REDACTED] de bedongen arbeid niet heeft verricht en de oorzaak daarvan in redelijkheid niet voor rekening van [REDACTED] behoort te komen. In dat verband wordt overwogen dat niet gebleken is dat [REDACTED] zich na het ontslag op 19 maart 2024 beschikbaar

heeft gehouden om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten terwijl [REDACTED] meerdere malen in de gelegenheid heeft gesteld om zijn werkzaamheden te hervatten. [REDACTED] heeft daarop geen enkele reactie van [REDACTED] mogen ontvangen. Evenmin is gebleken dat [REDACTED] na het ontslag bereidheid heeft getoond om de overeengekomen werkzaamheden uit te voeren. De vordering van [REDACTED] tot veroordeling van [REDACTED] om het loon vanaf 19 maart 2024 tot datum einde dienstverband te betalen wordt dan ook afgewezen.

2.11. Gelet op hetgeen hierna ten aanzien van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt overwogen, zal de door [REDACTED] verzochte wedertewerkstelling niet worden toegewezen. Bovendien heeft [REDACTED] ter zitting aangegeven dat hij niet meer wil terugkeren op de werkvloer.

Aan de subsidiaire verzoeken wordt niet meer toegekomen

2.12. Op de subsidiaire verzoeken van [REDACTED] hoeft, gezien het bovenstaande, niet meer beslist te worden.

Het ontbindingsverzoek

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden

2.13. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Er is namelijk voldaan aan de voorwaarden voor opzegging doordat sprake is van redelijke grond¹ en er geldt geen opzegverbod². Hierna wordt uitgelegd waarom.

Verwijtbaar handelen (te-grond)

2.14. Op grond van artikel 7:669 lid 3 onder e BW kan een arbeidsovereenkomst worden ontbonden wanneer sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, waardoor het niet redelijk is om de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.

2.15. [REDACTED] legt aan het ontbindingsverzoek ten grondslag dat zij vele pogingen heeft gedaan om [REDACTED] te bereiken, maar dat hij niet reageert op contactverzoeken en niet op het werk verschijnt waardoor sprake is van ongeoorloofde afwezigheid. [REDACTED] heeft naar aanleiding van het verzoekschrift van [REDACTED] aan hem medegedeeld dat het ontslag wordt ingetrokken en dat het dienstverband tussen partijen wordt voortgezet. De advocaat van [REDACTED] heeft [REDACTED] meerdere malen per aangetekende brief opgeroepen om zijn werkzaamheden te hervatten. Dit getuigt van goed werkgeverschap van [REDACTED] en is door [REDACTED] niet betwist. Dat [REDACTED] van 2 juni 2024 tot 4 juli 2024 gedetineerd heeft gezeten en waardoor hij niet op de hoogte was van de oproeping van [REDACTED] zoals hij tijdens de mondelinge behandeling heeft aangevoerd, kan niet aan [REDACTED] worden toegerekend en draagt ook niet bij aan de vertrouwensband tussen partijen. Daarbij komt dat [REDACTED] op geen enkele wijze blij heeft gegeven dat hij belang heeft aan het voortduren van zijn arbeidsovereenkomst: niet gebleken is dat [REDACTED] bereid en beschikbaar was om de overeengekomen werkzaamheden uit te voeren. Het sinds 19 maart 2024 wegblijven van het werk, onbereikbaar zijn en niet reageren op contactverzoeken, is naar het oordeel van de

¹ Artikel 7:669 lid 1 BW

² Artikel 7:671b lid 2 BW

kantonrechter zodanig laakbaar dat dit te kwalificeren is als ernstig verwijtbaar. De houding en opstelling van [REDACTED] valt hem ernstig aan te rekenen en behoort geheel tot zijn risicosfeer en eigen verantwoordelijkheid. Van [REDACTED] kan dan ook niet gevergd worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren en een herplaatsing ligt daarmee niet in de rede. Het verzoek van [REDACTED] om de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te ontbinden, zal worden toegewezen.

2.16. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] zal de kantonrechter geen rekening houden met de geldende opzegtermijn en de arbeidsovereenkomst per vandaag ontbinden. Ook is [REDACTED] geen transitievergoeding aan [REDACTED] verschuldigd¹.

[REDACTED] hoeft geen billijke vergoeding te betalen

2.17. De kantonrechter kent aan [REDACTED] geen billijke vergoeding toe. Een billijke vergoeding kan namelijk alleen worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (artikel 7:671b lid 10 onder b BW). Dat is hier niet zo. Aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ligt immers ten grondslag het verwijtbare handelen of nalaten van [REDACTED]. Doordat geen billijke vergoeding wordt toegekend, krijgt [REDACTED] geen termijn om haar verzoek in te trekken¹.

Proceskosten

2.18. Gelet op de uitkomst van de zaak, is de kantonrechter van oordeel dat het redelijk dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen. Dat betekent dat zij geen vergoeding hoeven te betalen voor de kosten die de andere partij heeft gemaakt.

Uitvoerbaarheid bij voorraad

2.19. Deze beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard (artikel 288 Rv). Dat betekent dat de beschikking meteen mag worden uitgevoerd, ook als één van de partijen aan een hogere rechter vraagt om de zaak opnieuw te beoordelen.

3. De beslissing

De kantonrechter:

het verzoek

3.1. vernietigt het ontslag op staande voet van 19 maart 2024;

het tegenverzoek

3.2. ontbindt de arbeidsovereenkomst per 22 juli 2024;

in beide verzoeken

3.3. bepaalt dat partijen de eigen proceskosten dragen;

¹ Artikel 7:673 lid 7 sub c BW

¹ Artikel 7:686a lid 6 BW

3.4. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

3.5. wijst al het andere af.

Deze beschikking is gegeven door mr. J.C. Halk en in het openbaar uitgesproken.

15*89



VOOR AFSCHRIFT
AFGEGEVEN
De griffier van de
rechtbank Rotterdam

