

ECLI:NL:RBLIM:2020:8802

Instantie	Rechtbank Limburg
Datum uitspraak	12-11-2020
Datum publicatie	23-11-2020
Zaaknummer	8748086/AZ/20-157 12112020
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig
Inhoudsindicatie	“Niet voldoen aan eis om 10 minuten voor aanvang werkzaamheden aanwezig te zijn geen reden voor ontslag op staande voet”.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl

Uitspraak

RECHTBANK LIMBURG

Burgerlijk recht

Zittingsplaats Roermond

Zaaknummer: 8748086 \ AZ VERZ 20-157

Beschikking van de kantonrechter van 12 november 2020

in de zaak van:

[werkneemster] ,

wonend [adres] ,

[woonplaats] ,

werkneemster

procederende in persoon,

verzoekende partij in het verzoek, verwerende partij in het (voorwaardelijk) zelfstandig verzoek,

tegen:

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid DIMASS GROUP BV,

gevestigd te Haelen,
werkgever
gemachtigde mr. M.M. van der Marel,
verwerende partij in het verzoek, verzoekende partij in het (voorwaardelijk) zelfstandig verzoek.

Partijen zullen hierna [werkneemster] en Dimass worden genoemd.

1 De procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het op 7 september 2020 ter griffie ontvangen verzoekschrift,
- het verweerschrift, tevens houdend een zelfstandig verzoek,
- de mondelinge behandeling d.d. 15 oktober 2020.

1.2. Daarna is beschikking bepaald.

2 De feiten

2.1. [werkneemster] , geboren op [geboortedatum] , is op 9 april 2020 bij Dimass in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van [functie] tegen een loon van € 1.820,00 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten.

2.2. [werkneemster] is op 2 september 2020 op staande voet ontslagen.

3 Het geschil

3.1. [werkneemster] verzoekt – kort weergegeven – de gronden van het op 2 september 2020 gegeven ontslag op staande voet nietig te verklaren en doorbetaling van het volledige loon en emolumenten, in die zin dat het dienstverband correct wordt geëindigd, alsmede toekenning van een transitievergoeding / billijke vergoeding.

3.2. Dimass heeft verweer gevoerd.

3.3. Bij wijze van zelfstandig verzoek wordt door Dimass verzocht de arbeidsovereenkomst met [werkneemster] (voorwaardelijk) te ontbinden.

3.4. Op de stellingen van partijen wordt hierna – voor zover relevant – nader ingegaan.

4 De beoordeling

Het verzoek van [werkneemster] tot het nietig verklaren van de gronden voor het ontslag op staande voet

- 4.1. De kantonrechter begrijpt dat het verzoek van [werkneemster] zo moet worden opgevat dat de kantonrechter zal verklaren dat het door Dimass aan [werkneemster] gegeven ontslag op staande voet nietig is, zonder dat een herstel van het dienstverband plaats zal vinden. [werkneemster] is inmiddels ook reeds werkzaam bij een ander bedrijf.
- 4.2. Op grond van artikel 7:677 lid 1 BW is ieder van partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op grond van een dringende reden op te zeggen, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij. Ingevolge artikel 7:678 lid 1 BW worden voor Dimass als dringende redenen als vorenbedoeld beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van [werkneemster], die ten gevolge hebben dat van Dimass redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de beoordeling van de vraag of van een zodanige dringende reden sprake is, moeten de omstandigheden van het geval in onderling verband en samenhang in aanmerking worden genomen. Tot deze omstandigheden behoren onder meer de persoonlijke omstandigheden van [werkneemster], zoals diens leeftijd, de aard en duur van het dienstverband en de gevolgen van het ontslag op staande voet. Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van de persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is.
- 4.3. De dringende reden die is meegedeeld en dus moet worden beoordeeld, is blijkens de ontslagbrief van 2 september 2020 dat [werkneemster] regelmatig te laat – dat wil zeggen later dan 10 minuten voor aanvang van haar dienst – aanwezig was op de werkplek. Zij was daarvoor reeds gewaarschuwd.
De reactie van [werkneemster] “well then fire me” heeft in de afweging om over te gaan tot onmiddellijk ontslag blijkens de brief meegespeeld.
- 4.4. [werkneemster] ontkent niet dat zij regelmatig later dan 10 minuten voor aanvang van haar dienst aanwezig was. Volgens [werkneemster] kan Dimass dit niet van haar werknemers verlangen, omdat deze eis van Dimass geen onderdeel is van de arbeidsovereenkomst. [werkneemster] vindt het ook onredelijk om dit van werknemers te verlangen, zonder dat daar een vergoeding tegenover staat. Overigens was [werkneemster] wel altijd op haar werkplek aanwezig op het moment dat haar dienst volgens contract aanving.

Dimass heeft gesteld dat het in dit geval gaat om een geval van structureel te laat komen. Volgens Dimass staat in de huisregels, die voorafgaande aan het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst aan [werkneemster] zijn overhandigd, dat medewerkers zich 10 minuten voor aanvang van hun dienst moeten melden bij hun leidinggevende. Door ondertekening van de arbeidsovereenkomst is [werkneemster] akkoord gegaan met de huisregels.

Voor Dimass is van belang dat medewerkers voorafgaande aan hun dienst een instructie ontvangen van hun leidinggevende en dat vervolgens de dienst naadloos aansluit op de voorgaande dienst.

Aangezien [werkneemster] zowel mondeling als schriftelijk is gewaarschuwd voor het te laat komen, is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen door [werkneemster].

Een redelijke belangenafweging maakt vervolgens dat dit in het voordeel van Dimass uitvalt.

- 4.5. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het complex van voornoemde feiten en omstandigheden onvoldoende grond op voor een ontslag op staande voet. De vraag of wel of niet bij overeenkomst is afgesproken dat [werkneemster] zich 10 minuten voor aanvang van haar dienst moest melden bij haar leidinggevende kan in het midden blijven. Immers, ook als het wel is overeengekomen, dan kan worden vastgesteld dat [werkneemster] stipt op het aanvangstijdstip

van haar dienst aanwezig is en hooguit enkele minuten van de tijd dat zij voor aanvang van de werkzaamheden bij haar leidinggevende aanwezig moest zijn, heeft gemist. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat als Dimass werkelijk van mening is dat aanwezigheid van het personeel 10 minuten voor aanvang van de werkzaamheden essentieel is voor het correct uitvoeren van die werkzaamheden, dat ook tot uitdrukking zou moeten komen in het betalen van die tijd aan de werknemers. Het betreft dan reguliere werktijd. Kennelijk acht Dimass dat echter niet nodig. Dit leidt naar het oordeel van de kantonrechter tot de conclusies dat het met het belang van eerder aanwezig zijn kennelijk wel meevalt en dat dus niet van een zodanig ernstig handelen sprake is dat het geven van een ontslag op staande voet (de ultieme sanctie in het arbeidsrecht) gerechtvaardigd is.

- 4.6. Gelet op het vorenstaande zal de kantonrechter voor recht verklaren dat er geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet, maar dat het dienstverband evenwel op 2 september 2020 is geëindigd, nu [werkneemster] in berust in het einde van het dienstverband en ook reeds een andere baan heeft gevonden.

Schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging

- 4.7. Omdat het dienstverband op 2 september 2020 niet rechtsgeldig is geëindigd heeft [werkneemster] recht op een vergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn. Dit houdt in dat [werkneemster] recht heeft op een vergoeding dat gelijk is aan het loon tot en met het einde van het dienstverband bij een regelmatige opzegging (1 november 2020), zijnde een bedrag van € 1.965,60 (inclusief vakantiegeld) bruto per maand.

Transitievergoeding

- 4.8. De kantonrechter is tevens van oordeel dat [werkneemster] in dit geval recht heeft op een transitievergoeding.

De vergoeding wordt als volgt berekend (bruto loon / bruto maandsalaris) x ((1/3 x bruto maandsalaris)/12). In dit geval is dat dus (€ 11.793,60 / € 1.965,60) x ((1/3 x € 1.965,60)/12) € 327,60.

Correcte afwikkeling dienstverband.

- 4.9. Omdat partijen het erover eens zijn dat het dienstverband – hoewel onrechtmatig – is geëindigd per 2 september 2020 kan de loonvordering niet worden toegewezen.

Wel is de kantonrechter van oordeel dat een correcte afwikkeling van het dienstverband moet plaatsvinden. Dit houdt in dat alsnog de vakantiedagen en het vakantiegeld wordt verrekend, alsmede dat het ingehouden cursusgeld ad € 400,00 aan [werkneemster] wordt terugbetaald.

Verder dient Dimass de twee door [werkneemster] gewerkte zondagen op 7 en 21 juni 2020, zijnde 10,5 uur, op correcte wijze uit te betalen. De stelling van [werkneemster] dat zij die zondagen heeft gewerkt, doch niet betaald heeft gekregen, heeft Dimass immers niet betwist.

- 4.10. De kantonrechter verstaat de verzoeken zodanig dat [werkneemster] ook wenst te beschikken over de juiste netto-bruto specificaties, zodat dit verzoek eveneens wordt toegewezen.

De billijke vergoeding

- 4.11. [werkneemster] heeft verzocht aan haar een billijke vergoeding toe te kennen. De rechtsgrond voor toewijzing van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW is naar het oordeel van de kantonrechter reeds gegeven met het oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

- 4.12. De kantonrechter dient de billijke vergoeding te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de bijzondere omstandigheden van het geval. Ten aanzien van de billijke vergoeding van artikel 7:681 lid 1, aanhef en onder a, BW gaat het om een vernietigbare opzegging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer heeft de vrijheid ervoor te kiezen de opzegging niet te

vernietigen en in plaats daarvan een billijke vergoeding te verzoeken. Zoals de Hoge Raad in het arrest van 30 juni 2017 (ECLI:NL:2017:1187) heeft overwogen, gaat het er uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. Bij het begroten van de vergoeding komt het aan op alle omstandigheden van het geval.

De kantonrechter betreft in de beoordeling de volgende omstandigheden.

De duur van het dienstverband (van 9 april 2020 tot 2 september 2020) en de duur van het dienstverband in geval van regelmatige opzegging (1 november 2020), het salaris en de gemiste inkomsten, alsmede de mate van verwijtbaarheid.

Alles omvattend acht de kantonrechter een vergoeding van € 1.000,00 redelijk.

Het zelfstandig verzoek van Dimass: (voorwaardelijke) ontbinding

- 4.13. Nu vaststaat dat er een einde aan het dienstverband is gekomen op 2 september 2020, doet de voorwaarde waaronder Dimass het zelfstandig tegenverzoek heeft ingediend, zich niet voor. Dit brengt met zich dat de kantonrechter derhalve niet toekomt aan een inhoudelijke beoordeling van de zelfstandige verzoeken van Dimass. De door partijen dienaangaande ingenomen stellingen, behoeven derhalve geen bespreking meer.

Inzake het verzoek en het tegenverzoek

- 4.14. Dimass zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten. De kosten aan de zijde van [werkneemster] worden tot op heden begroot op € 30,00 (forfaitair bedrag).

5 De beslissing

De kantonrechter

- 5.1. verklaart voor recht dat er geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet, maar dat het dienstverband op 2 september 2020 evenwel is geëindigd,
- 5.2. veroordeelt Dimass tot betaling aan [werkneemster] van een bedrag van € 1.965,60 bruto per maand over de periode vanaf 2 september 2020 tot 1 november 2020,
- 5.3. veroordeelt Dimass om aan [werkneemster] onder overlegging van een deugdelijke bruto/netto-specificatie te betalen de resterende vakantiedagen, het vakantiegeld en het loon over de gewerkte uren (10,5 in totaal) op 7 juni 2020 en 21 juni 2020,
- 5.4. veroordeelt Dimass tot betaling van € 400,00 aan [werkneemster] ter zake van ingehouden cursusgeld,
- 5.5. veroordeelt Dimass tot betaling van € 327,60 bruto aan [werkneemster] ter zake transitievergoeding,
- 5.6. veroordeelt Dimass tot betaling aan [werkneemster] van € 1.000,00 bruto ter zake van een billijke vergoeding,
- 5.7. veroordeelt Dimass in de proceskosten, aan de zijde van [werkneemster] tot op heden begroot op € 30,00,

5.8. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad,

5.9. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. R.A.J. van Leeuwen en in het openbaar uitgesproken.

type: DT

coll: