

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Onterecht gegeven ontslag op staande voet beveiligingsbeambte. Ontslagreden door werkgever te algemeen geformuleerd, nog daargelaten de vraag of het een dringende reden zou opleveren. Billijke vergoeding ad € 4.500 toegekend.

Werknemer is op 8 september 2015 bij werkgever in dienst getreden voor onbepaalde tijd, op basis van een nul-urencontract op oproepbasis. Werknemer vervulde laatstelijk de functie van beveiligingsbeambte. Op 22 oktober 2015 ontving werknemer een e-mail van werkgever met daarin een korte evaluatie van een opdrachtgever. In voornoemde e-mail stond onder meer dat de beveiligingsbeambten klanten dienen te begroeten en zich verder alleen met het bewaren van de veiligheid bezig moeten houden. Per e-mail van 26 oktober 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. In die e-mail stond als ontslagreden onder meer genoemd dat werknemer vaker te laat komt, passief is, zijn taken niet goed uitvoert en de kantjes ervan afloopt. Werknemer verzoekt de kantonrechter hem op grond van artikel 7:681 BW ten laste van werkgever een billijke vergoeding toe te kennen wegens een niet rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor een ontslag op staande voet gelden strenge formele en inhoudelijke eisen vanwege het ontbreken van ontslagbescherming. Een van die eisen is dat de mededeling van de dringende reden de werknemer in staat moet stellen zijn standpunt met betrekking tot het ontslag te bepalen. In dat licht is de kantonrechter van oordeel dat uit de e-mail van 26 oktober 2015 onvoldoende blijkt welke gedragingen van werknemer aan het ontslag op staande voet ten grondslag liggen, gezien de algemene formulering van de verwijten. Werkgever verzuimt bijvoorbeeld om aan te geven op welke dagen werknemer te laat zou zijn gekomen en waaruit zijn passiviteit zou blijken. Bovendien verdraagt de inhoud van de e-mail waarin het ontslag wordt gegeven zich niet met de inhoud van de e-mail van 22 oktober 2015 (vier dagen eerder) waarin met geen woord wordt gerept over te laat komen, het niet goed uitvoeren van taken, et cetera, terwijl het gedragingen betreft die volgens werkgever gedurende langere tijd hebben plaatsgevonden en werknemer onweersproken heeft gesteld dat nimmer functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden en hij tevens geen waarschuwingen heeft ontvangen. Van een dringende reden voor ontslag op staande voet is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook geen sprake. Daarom bestaat er voldoende aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen op grond van artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW. Gelet op de wetsgeschiedenis is weliswaar (ook) in het kader van voornoemd artikel voor toekenning van een billijke vergoeding ernstig verwijtbaar handelen

of nalaten van de werkgever vereist, maar is in een geval als bedoeld in dat artikel reeds invulling gegeven aan de ernstige verwijtbaarheid, als de werkgever de voor een rechtsgeldig ontslag geldende voorschriften niet heeft nageleefd en in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd (*Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 99 en 113). Gelet op het feit dat werknemer in eerste instantie twee en later drie dagen per week werkzaam is geweest, waarbij zijn maandsalaris laatstelijk ongeveer € 1.514,50 bruto heeft bedragen, dat het dienstverband slechts zeven weken heeft geduurd en dat werknemer geen aanspraak heeft op een transitievergoeding, komt de kantonrechter een vergoeding van € 4.500 in het onderhavige geval billijk voor. Daarbij houdt de kantonrechter mede rekening met het feit dat werknemer geen schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:672 lid 9 BW heeft ontvangen, welke thans in de billijke vergoeding geacht wordt te zijn begrepen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:661

Zaaknummer: 4683113/AZ/15-341 27012016

Rechters: J. de Schreurs-van Langemheen

Advocaten: J.E.A.H. Verstraelen en I.K. Kolev

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW