

RECHTSPRAAK

werknemer/Wellness Centrum Zwolle B.V.

Ontslag op staande voet is volstrekt onvoldoende met feiten en omstandigheden onderbouwd en toegelicht. Toekenning vergoeding wegens onregelmatige opzegging en transitievergoeding. Billijke vergoeding wordt bepaald aan de hand van feitelijke omstandigheden, waarbij ervan wordt uitgegaan dat het dienstverband tot 1 januari 2017 zou hebben voortgeduurd.

Werknemer is sinds 1 september 2009 in dienst bij WCZ, laatstelijk in de functie van sportinstructeur/trainer. Zijn salaris bedraagt € 1.910 (bruto) per maand. Op 5 december 2015 is hij op staande voet ontslagen. Als reden is gegeven herhaaldelijke werkweigering in combinatie met het niet of niet juist uitvoeren van de taken. Kern van het geschil tussen partijen is de vraag of het gegeven ontslag rechtsgeldig is en of werknemer aanspraak maakt op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. WCZ heeft als dringende reden aangevoerd dat sprake was van werkweigering en verzuim van taken. Gevraagd naar de feiten achter dit verwijt heeft WCZ niet meer kunnen verklaren dan dat werknemer in de loop van 2015 *een keer of vier* niet op zijn werk is verschenen. De kantonrechter zal WCZ niet tot bewijslevering ten aanzien van de gestelde dringende reden toelaten. In de eerste plaats heeft WCZ de ontslaggrond volstrekt onvoldoende met feiten en omstandigheden onderbouwd en toegelicht, zodat zij aan haar stelplicht niet heeft voldaan. In de tweede plaats heeft zij geen bewijs aangeboden en de kantonrechter ziet, daargelaten het verzuim op het punt van de stelplicht, geen aanleiding haar ambtshalve tot bewijslevering toe te laten. Van een dringende reden voor ontslag op staande voet is geen sprake. Werknemer berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen (€ 3.206,25 bruto), net als de transitievergoeding (€ 2.220 bruto).

Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door WCZ, wordt ook een billijke vergoeding toegekend. Het ontslag op staande voet houdt geen stand omdat de gestelde dringende reden in het geheel niet is komen vast te staan. Dat leidt tot een hogere vergoeding dan bijvoorbeeld in geval van de vernietiging van een ontslag omdat de dringende reden wel vaststaat maar het ontslag niet onverwijld is gegeven, of ingeval de ontslagreden wel bestaat maar (net) niet

voldoende dringend wordt geacht. Indien werknemer de vernietiging van de opzegging had verzocht, dan zou dat verzoek zijn toegewezen en zou werknemer recht hebben op betaling van het overeengekomen loon van € 1.111,50 bruto per maand. Die loonaanspraak mag worden verdisconteerd in de hoogte van de billijke vergoeding. Hierbij moet wel worden bedacht dat uiteraard niet met zekerheid valt te voorspellen hoe lang de arbeidsovereenkomst zal duren indien de vernietiging met succes is ingeroepen. Vast staat dat werknemer met ingang van februari 2016 ander werk heeft gevonden gedurende 12 tot 20 uren per week en dat hij daarnaast zijn studie weer heeft opgepakt. Gesteld noch gebleken is dat het salaris dat hij thans verdient substantieel afwijkt van het bij WCZ verdiende salaris. De kantonrechter neemt tot uitgangspunt dat het dienstverband tot 1 januari 2017 zou hebben voortgeduurd, zijnde afgerond 13 maanden x € 1.111,50 is € 14.500. Daarin ligt de in dezen op goede gronden tevens toe te passen punitieve component van de billijke vergoeding besloten. In geval van beëindiging per 1 januari 2017 heeft werknemer in beginsel recht op een transitievergoeding van afgerond € 2.594. Het verschil met de toe te wijzen transitievergoeding bedraagt € 374. Dit verschil dient erbij geteld te worden. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging bedraagt € 3.206,25. Om dubbeltelling te voorkomen dient dit bedrag van de billijke vergoeding te worden afgetrokken. Aangezien werknemer per februari 2016 ander werk heeft gevonden is het billijk daarmee in die zin rekening te houden dat ongeveer een derde van het daarmee te verdienen salaris in mindering wordt gebracht. Onbekend is uiteraard of het huidige dienstverband van werknemer tot ultimo 2016 zal voortduren. Om die reden zal in beperkte mate met zijn loon vanaf februari 2016 rekening worden gehouden. Vergelijk artikel 7:680a BW, de loonmatiging na een vernietigde opzegging. Uitgaande van een gemiddeld aantal arbeidsuren per week van 16 en een uurloon van € 10,26 inclusief vakantiegeld stelt de kantonrechter het salaris vast op € 711,36 bruto per maand. Een bedrag van € 250 per maand brengt de kantonrechter in mindering, derhalve 11 maanden x € 250 is € 2.750. Of werknemer in geval van een beëindiging per 1 januari 2017 ook recht zou hebben op een billijke vergoeding is te onzeker om daarmee ook rekening te houden. In geval van vernietiging van de opzegging is de sanctie gelegen in de plicht tot doorbetaling van het salaris. Die is reeds verdisconteerd in het bedrag van € 14.500. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 6.700 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:1205

Zaaknummer: 4777786 HA VERZ 16-14 en 47777930 VV EXPL 16-8

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: E. Schriemer

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW