

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet. Werknemer berust ter zitting in ontslag. Verzoek tot betaling billijke vergoeding toegewezen voor een bedrag van € 2.000. Daarnaast wordt een gefixeerde schadevergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 14 maart 2019 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van beveiligers. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde duur en eindigt van rechtswege op 31 december 2019. Werkgeefster heeft werknemer per brief van 27 juni 2019 op staande voet ontslagen. Werknemer betwist dat sprake is geweest van de in de ontslagbrief genoemde redenen, hij heeft nimmer een collega op ontoelaatbare wijze bejegend, noch kwam hij te laat of heeft hij op onverantwoorde wijze op de motor gereden. Daarmee is geen sprake van een dringende reden die een ontslag op staande voet kan rechtvaardigen. Het ontslag op staande voet is voorts niet onverwijld gegeven, nu uit de ontslagbrief niet blijkt wanneer de gedragingen zich zouden hebben voorgedaan, aldus werknemer. Werknemer heeft bij wijze van voorlopige voorziening verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van het verschuldigde loon. Voorts heeft werknemer primair verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en toegelaten te worden tot zijn gebruikelijke werkzaamheden, alsmede betaling van het verschuldigde loon. Subsidiair heeft werknemer betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van € 25.000 bruto en gefixeerde schadevergoeding verzocht.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat, nu in deze beschikking een finale beslissing wordt gegeven, geen reden bestaat om een voorlopige voorziening te treffen. Ter zitting heeft werknemer het primaire verzoek ingetrokken, waarmee hij berust in het ontslag. Ter beoordeling van de billijke vergoeding dient allereerst te worden beoordeeld of werkgeefster werknemer op goede gronden op staande voet heeft ontslagen. Werkgeefster heeft in de ontslagbrief verschillende verwijtbare gedragingen van werknemer opgenomen, die door werknemer met klem worden betwist. Werkgeefster is correct voor de zitting opgeroepen, maar is niet verschenen. Bij gebreke van verweer en op basis van de door werknemer overgelegde stukken zal dan ook in beginsel worden uitgegaan van de juistheid van de stellingen van werknemer. Dit houdt in dat er in rechte van zal worden uitgegaan dat geen sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet kan rechtvaardigen. Nu de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig was, is het verzoek van werknemer

tot toekenning van een billijke vergoeding in beginsel toewijsbaar. Bij het vaststellen van de hoogte hiervan hanteert de kantonrechter de uitgangspunten van de zaak New Hairstyle. De kantonrechter neemt derhalve in aanmerking dat werknemer, gelet op zijn leeftijd en beroepsgroep, geen ongunstige positie op de arbeidsmarkt heeft. Dat neemt niet weg dat werknemer mogelijk geconfronteerd zal worden met een (tijdelijke) inkomensdaling, gelet op de hoogte van een WW-uitkering, en omdat denkbaar is dat hij niet gelijk een nieuwe baan zal kunnen vinden. Hoewel werkgeefster werknemer enerzijds ten onrechte op staande voet heeft ontslagen, acht de kantonrechter het anderzijds van belang dat sprake is van een kort dienstverband dat zou eindigen op 31 december 2019. Ook vindt gedeeltelijke compensatie van het loon plaats. Gelet op de hiervoor genoemde gezichtspunten komt het de kantonrechter al met al redelijk voor dat aan werknemer een billijke vergoeding van € 2.000 bruto zal worden toegekend. Ook de gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen, omdat werkgeefster de arbeidsovereenkomst onverwijld heeft opgezegd terwijl zij daartoe niet bevoegd was.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8780

Zaaknummer: 7988334 VZ VERZ 19-16962

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: I.B. Jansse

Wetsartikelen: 7:672 lid 10 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW