

RECHTSPRAAK

Meewerkend voorman ten onrechte op staande voet ontslagen. Twee ontslagredenen (grof taalgebruik en werkweigering) zijn niet komen vast te staan. Derde ontslagreden (bedreiging van een collega) in strijd met onverwijldheidseis. Billijke vergoeding ter hoogte van € 5.000 toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 13 juli 2020 in dienst getreden van E.M.T. Cleaning Service B.V. (hierna: EMT) in de functie van meewerkend voorman. Op 5 oktober 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief worden drie redenen gegeven voor het ontslag, te weten (1) regelmatig grof taalgebruik tegen leidinggevende, (2) bedreiging van een collega en (3) werkweigering. Werknemer verzoekt hem een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De ontslagreden ‘regelmatig grof taalgebruik tegen de leidinggevende’ (ad 1) is door werknemer gemotiveerd betwist. EMT heeft verwezen naar Whatsappberichten die de leidinggevende op 5 oktober 2020 aan werknemer heeft gestuurd. Daaruit valt weliswaar af te leiden dat werknemer de bewuste dag heeft geschreeuwd tegen zijn leidinggevende, maar EMT heeft erkend dat sprake was van een verhitte discussie tussen betrokkenen, waarbij door beiden met stemverheffing is gesproken. Dat werknemer daarbij ook heeft gescholden/grove taal heeft uitgeslagen, is niet gebleken. Deze ontslagreden is dan ook niet komen vast te staan. Voor wat betreft de bedreiging van een collega (ad 2) oordeelt de kantonrechter dat niet aan de onverwijldheidseis is voldaan. EMT was immers op 30 september 2020 al bekend met de door de collega gestelde bedreiging. Het ontslag van 5 oktober 2020 is daarmee niet onverwijld gegeven. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat de gestelde werkweigering (ad 3) ook niet als dringende reden kan worden aangemerkt. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer, na een discussie over de wijze waarop hij op 5 oktober 2020 zijn werk diende uit te voeren (met of zonder valbeveiliging), zijn werkzaamheden alsnog heeft uitgevoerd. Van werkweigering in de eigenlijke zin van het woord is dus geen sprake geweest. Het ontslag op staande voet is op grond van het voorgaande niet rechtsgeldig. Werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend van € 5.000 bruto. Daarbij heeft de kantonrechter in aanmerking genomen dat werknemer sinds november 2020 een andere baan heeft, dat de kantonrechter ervan uitgaat dat zijn inkomensverlies met de toe te kennen transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging grotendeels is

gecompenseerd en dat het aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst, zonder het ontslag op staande voet, na afloop van de bepaalde tijd op 13 februari 2021 sowieso zou zijn geëindigd. Ook de transitievergoeding (€ 262,66 bruto) en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 2.472,74 bruto) worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:4179

Zaaknummer: 8993723

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: J.W.H. van Zwienenberg en L.H.G. Ghyoot

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