

RECHTSPRAAK

Werknemer berust in onterecht gegeven ontslag op staande voet. Billijke vergoeding wordt afgewezen omdat werkneemster zelf al had opgezegd en de transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding wordt toegekend.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2021 bij werkgever in dienst. De partner van werkneemster is de broer van werkgever en was ook in dienst bij werkgever. Op 13 januari 2022 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, haar partner en werkgever, waarin werkneemster en haar partner hebben aangegeven dat zij voornemens waren hun arbeidsovereenkomst op te zeggen. Op 23 maart 2022 heeft wederom een gesprek plaatsgevonden, waarin werkneemster en haar partner hebben medegedeeld hun arbeidsovereenkomst definitief op te willen zeggen. Bij e-mail van 25 maart 2022 heeft werkgever aan werkneemster en haar partner bericht dat werkgever, nu de toegezegde schriftelijke bevestiging van de opzegging uitblijft, genoodzaakt is de sleutels van de deur en de druppels van het alarm van het bedrijfspand per direct terug te vragen, als ook zijn huisdeursleutel. Ook is aangegeven dat werkgever zo spoedig mogelijk een schriftelijke opzegging verwachtte. Bij e-mail van diezelfde dag heeft werkgever aan werkneemster en haar partner bericht dat zij ingeroosterd stonden voor die dag, maar geen werk hebben verricht, zodat dit wordt aangemerkt als werkweigering. Ook geeft werkgever aan dat de partner van werkneemster zonder toestemming geld heeft meegenomen. Werkneemster en haar partner hebben zich diezelfde dag per e-mail ziekgemeld en geven aan niets van geld te weten. Later die dag geeft werkgever aan afspraken te willen maken om het vertrek te regelen. Bij e-mail van 31 maart 2022 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 mei 2022. Nadien heeft er nog diverse correspondentie plaatsgevonden. Op 17 april 2022 heeft de gemachtigde van werkneemster en haar partner de gemachtigde van werkgever bericht bezwaar te maken tegen het mondeling gegeven ontslag op staande voet op 17 april 2022 op basis van de zinsnede “jullie krijgen ontslag op staande voet”. In geschil is de vraag of dit ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven. Volgens werkneemster was van een dringende reden geen sprake. Werkneemster berust echter in het ontslag en maakt aanspraak op een billijke vergoeding, een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en het loon met nevenvorderingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat, mede gelet op de omstandigheid dat zich op 17 april

2022 een voor alle betrokkenen roerig incident heeft voorgedaan, niet valt op te maken dat op dat moment het ontslag op staande voet is gegeven. Daarom gaat de kantonrechter ervan uit dat het ontslag op staande voet eerst bij de ontslagbrief van 19 april 2022 is gegeven. De partner van werknemster heeft tegenover werkgever erkend dat hij een bedrag van € 2.550 cash zonder toestemming heeft meegenomen. Dat werknemster (zelf) geld heeft weggenomen of daarbij betrokken is geweest, de dingende reden aldus de ontslagbrief, blijkt nergens uit. Dat zij daarvan achteraf door haar partner op de hoogte is gesteld maakt dat niet anders. Die wetenschap levert geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet van werknemster, zodat het ontslag ten onrechte is gegeven. Ten aanzien van de vorderingen tot vergoedingen en loon oordeelt de kantonrechter als volgt. Nu het ontslag op staande voet onrechtmatig was, wordt de loonvordering op de periode 1 maart tot en met 19 maart 2022 toegewezen. Dit geldt eveneens voor het vakantiegeld, waarvan onbetwist vaststaat dat dit maandelijks werd uitbetaald. De niet betwiste wettelijke verhoging en wettelijke rente worden eveneens toegewezen. Ook de gefixeerde schadevergoeding wordt toegekend. Werkgever heeft aangevoerd geen transitievergoeding verschuldigd te zijn, omdat werknemster zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Volgens de kantonrechter volgt uit het voorgaande dat dit standpunt niet opgaat, zodat ook de transitievergoeding wordt toegewezen. Nu werkgever de voor een rechtsgeldig ontslag gegeven voorschriften niet heeft nageleefd, heeft werknemster uit dien hoofde aanspraak op een billijke vergoeding. Uitgangspunt is dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemster op staande voet te ontslaan zonder geldige reden, maar daar staat tegenover dat werknemster haar arbeidsovereenkomst reeds had opgezegd en dat werknemster in dat geval evenmin aanspraak kon maken op een WW-uitkering en ook niet op betaling van de transitievergoeding. Aangezien werkgever meermaals heeft getracht escalatie tegen te gaan en omdat de transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden toegekend, wordt geen billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:3506

Zaaknummer: 9934947

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: R.K.A. Kop en J. Zandberg

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW