

RECHTSPRAAK

Werknemer is automonteur en is op staande voet ontslagen na veroorzaken schade aan auto tijdens onderhoudsbeurt. Geen dringende reden. Toekenning transitievergoeding € 3.685,82, vergoeding wegens onregelmatige opzegging € 2.289,58 en billijke vergoeding € 4.239,98.

Feiten

Werkgever heeft een eenmanszaak met als activiteiten de handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's. Werknemer is op 3 juli 2017 bij werkgever in dienst getreden in de functie van automonteur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 32 uur per week. Tijdens een kleine onderhoudsbeurt heeft werknemer schade aan een auto veroorzaakt. Op 18 februari 2022 heeft een gesprek tussen werknemer en werkgever plaatsgevonden waarbij werknemer heeft aangeboden de door hem veroorzaakte schade te vergoeden. Op 21 februari 2022 heeft werkgever aan werknemer medegedeeld dat hij zou worden ontslagen. Tijdens het gesprek heeft werkgever aan werknemer een vaststellingsovereenkomst overhandigd. Werknemer is vervolgens vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Bij aangetekende brief van 22 februari 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst en verzoekt onder meer de toekenning van een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer erkent dat hij de door werkgever gestelde schade aan de stuurinrichting heeft veroorzaakt. Ook is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer die schade niet adequaat heeft gemeld bij werkgever. De kantonrechter is echter van oordeel dat het op 22 februari 2022 gegeven ontslag op staande voet als een te zware maatregel moet worden aangemerkt, mede gezien de ernstige gevolgen daarvan voor werknemer, te weten geen loon en geen aanspraak op enige socialezekerheidsuitkering. Werknemer is thans 65 jaar en gaat bijna met pensioen. Werkgever heeft geen functioneringsverslagen overgelegd zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat werknemer vier jaar naar tevredenheid bij werkgever heeft gewerkt. De kantonrechter acht goed voorstelbaar dat werknemer het door werkgever in hem gestelde vertrouwen heeft beschaamd. Het stond werkgever, naar het oordeel van de kantonrechter, daarom zeker vrij om arbeidsrechtelijke maatregelen te treffen tegen werknemer, maar een ontslag op staande voet is naar het oordeel van de kantonrechter niet op zijn plaats. Zodoende is de kantonrechter van oordeel dat het

ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en er op 22 februari 2022 geen dringende reden voor ontslag op staande voet voorhanden was. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Dat betekent dat werkgever de transitievergoeding verschuldigd is. Werkgever heeft de hoogte van de transitievergoeding niet betwist, zodat hij wordt veroordeeld tot betaling van € 3.685,82 bruto. Ook de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.289,58 bruto wordt toegewezen. Werknemer verzoekt voorts om werkgever te veroordelen een billijke vergoeding toe te kennen. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd en naar het oordeel van de kantonrechter valt die omstandigheid werkgever toe te rekenen. De kantonrechter houdt er bij de vaststelling van de billijke vergoeding rekening mee dat ervan uitgegaan moet worden dat het mogelijk moet zijn binnen afzienbare tijd elders werk te vinden als automonteur. Ook betreft de kantonrechter bij zijn oordeel de aan werknemer toekomende transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding op een bedrag van € 4.239,98| bruto vast.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:7817

Zaaknummer: 9823569 \ EJ VERZ 22-83595

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: C.M.J. Moerkens

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW