

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Er is geen sprake van een dringende reden en er is onvoldoende rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. Toekenning billijke vergoeding van € 22.950.

Feiten

Werknemer woonde tot 1 mei 2022 met zijn gezin in Mexico, waar hij in dienst was bij het moederbedrijf van MRO Europe Sourcing & Supply B.V. (hierna: MRO). Van januari tot half maart 2022 heeft werknemer gewerkt bij MRO in Hoofddorp. Daartoe verbleef hij in een hotel. Op 1 mei 2022 is werknemer voor 40 uur per week in dienst getreden bij MRO in de functie van operationsmanager, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 31 juli 2023. Daartoe is hij met zijn gezin naar Nederland verhuisd. In augustus 2022 is werknemer op staande voet ontslagen, onder meer wegens het gebruiken van de bedrijfspas voor persoonlijke uitgaven. Werknemer verzoekt de kantonrechter om aan hem een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen.

Oordeel

In de brief van 8 augustus 2022 is als ‘verzamelreden’ voor het ontslag op staande voet genoemd dat werknemer geen blijk geeft van de inzet, verantwoordelijkheid en capaciteiten die horen bij de managersfunctie die hij binnen MRO had. Ter onderbouwing daarvan heeft MRO in die brief vijf voorbeelden genoemd, te weten (1) het zonder toestemming gebruiken van de bedrijfspas van MRO voor persoonlijke uitgaven, (2) het herhaaldelijk weigeren om aan de accountant een specificatie van de uitgaven te verstrekken, (3) niet werken van de overeengekomen 40 uur per week, (4) het meenemen van zijn dochter naar kantoor tijdens werktijd en (5) zonder toestemming meenemen en weigeren terug te brengen van de bedrijfsauto. Werknemer betwist niet dat hij de bedrijfspas van MRO heeft gebruikt voor zijn privé-uitgaven. Hij stelt zich echter op het standpunt dat met hem was afgesproken dat dit mocht, omdat hij op het moment dat zijn dienstverband met MRO aanving nog geen Nederlandse bankrekening kon openen en geen contant geld kon opnemen. Dit was afgesproken met een administratief medewerker van MRO. Dat op basis van de overgelegde verklaringen en de standpunten van partijen niet vastgesteld kan worden of de administratief medewerker toestemming heeft gevraagd aan MRO doet niet ter zake, omdat werknemer mocht uitgaan van de informatie die de administratief medewerker hem gaf. Ten aanzien van het tweede voorbeeld oordeelt de kantonrechter dat nergens uit blijkt dat tegen werknemer is gezegd dat hij zijn uitgaven moest specificeren en bovendien heeft werknemer niet geweigerd

om aan de accountant een specificatie van zijn uitgaven met de bedrijfspas van MRO te verstrekken. Er is aldus geen sprake van een dringende reden. Daarbij komt dat MRO onvoldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. Het is onbegrijpelijk dat MRO werknemer, die met zijn gezin vanuit Nederland naar Mexico is gekomen om voor MRO te werken, als het ware aan zijn lot heeft overgelaten door hem onvoldoende informatie te geven over zijn arbeidsvoorwaarden. Het ontslag op staande voet is aldus niet rechtsgeldig, waardoor het verzoek van werknemer om een billijke vergoeding zal worden toegewezen. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 22.950 bruto, waarbij enerzijds rekening is gehouden met het feit dat werknemer tot juni 2023 vastzit in Nederland omdat hij is gebonden aan een huurcontract en anderzijds met de ontevredenheid die binnen MRO bestond over werknemer. Tot slot zal de vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:11084

Zaaknummer: 10132454 \ AO VERZ 22-110

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: P.W.H.M. Willems en I.P. Sigmond

Wetsartikelen: 7:677 lid 2 BW en 7:678 lid 1 BW