

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Bij de begroting van de billijke vergoeding wordt in aanmerking genomen dat er geen grond is om aan te nemen dat de arbeidsovereenkomst nog na eind 2024 zou hebben voortgeduurd.

Feiten

Werknemer, geboren in 1964, is sinds 1 december 2008 in dienst bij werkgever, laatstelijk als hoofd administratie op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 40 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de UTA Bouw en Infra cao (hierna: de cao) van toepassing. Zijn salaris bedraagt per 1 januari 2023 € 6.505,65 bruto per maand inclusief vakantiegeld en tantième. Op 11 januari 2023 heeft er een ruzie plaatsgevonden tussen werknemer en een collega van hem. Werkgever heeft hierin aanleiding gezien werknemer een paar dagen later (partijen verklaren verschillend over de precieze datum) te schorsen in afwachting van nader onderzoek. Deze schorsing is door middel van een ongedateerde brief bevestigd en werknemer is daarbij uitgenodigd de situatie op 17 januari 2023 op kantoor te bespreken. Dit gesprek heeft ook plaatsgevonden. Werkgever heeft werknemer op 18 april 2023 een brief gestuurd waarin wordt bevestigd dat hij op staande voet is ontslagen. Werknemer berust in het gegeven ontslag, maar verzoekt onder meer een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat werkgever voldoende voortvarend heeft gehandeld en dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Op basis van verklaringen staat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast dat werknemer en zijn collega tijdens de ruzie tegen elkaar hebben geschreeuwd. Dat werknemer zich agressief, dreigend en intimiderend heeft gedragen is echter niet komen vast te staan. Een dringende reden is daarom niet komen vast te staan. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Voor de hoogte van de billijke vergoeding neemt de kantonrechter mee dat de arbeidsovereenkomst naar verwachting niet tot de pensioendatum van werknemer zou hebben voortgeduurd, gezien zijn eerdere gedragingen. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij met zijn inkomen achteruit zal gaan, plus dat hij pensioenschade lijdt. Het inkomensverlies en de pensioenschade komen bij elkaar opgeteld neer op een bedrag van in totaal € 38.930,35. Gezien de onduidelijkheid of werknemer per 1 juni 2023 inderdaad al een nieuwe baan kan vinden met een salaris dat 40% minder is dan het salaris dat hij bij werkgever had verdiend en gelet op de verwijtbare wijze waarop werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, stelt de kantonrechter de

vergoeding in billijkheid vast op € 45.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:2128

Zaaknummer: 10386929 UE VERZ 23-55 MS/1270

Rechters: M.J. Slootweg

Wetsartikelen: 7:678 BW