

RECHTSPRAAK

Geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat werknemer inmiddels ander werk heeft gevonden.

Feiten

Werknemer is sinds 8 maart 2022 in dienst bij werkgeefster als schilder met een loon van € 3.466,67 bruto. Op 4 april 2023 om 10:51 uur zendt werkgeefster een waarschuwing naar werknemer omdat hij ten onrechte zou hebben geklaagd over de bedrijfsauto. Op 4 april 2023 om 10:56 uur, 5 minuten later, volgt per e-mail op staande voet ontslag met als grond werkweigering. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 10.400 bruto (drie maandsalarissen), de transitievergoeding en gefixeerde schadeloosstelling. Werkgeefster is ondanks deugdelijke oproeping niet verschenen op de zitting van 25 juli 2023. Werkgeefster heeft op 5 juli een verweerschrift en op 19 juli 2023 nog aanvullendestukken ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat de e-mail van 4 april 2023 de ontslagreden ‘fixeert’ (werkweigering). De nadien aangevoerde gronden (urenfraude, fraude met bedrijfsauto en de weigering zich tijdens ziekte af te melden) spelen geen rol bij de beoordeling van de dringende reden. Dat werkgeefster niet op de zitting is verschenen heeft gevolgen voor het oordeel van de kantonrechter, omdat bepaalde feiten onvoldoende zijn weersproken. Vast staat dat werknemer op 4 april 2023 niet aan het werk is gegaan, hetgeen wel van hem verwacht mocht worden, maar dat heeft een rechtvaardiging: werknemer beschikte niet over een auto en de collega die hem op zou halen, was niet bereikbaar. De lezing van werkgeefster over de gebeurtenissen komt niet vast te staan, nu de weergave van werknemer onvoldoende is bestreden omdat werkgeefster niet op de zitting is verschenen. Van werkweigering is echter hoe dan ook geen sprake: werkgeefster wist dat werknemer geen auto had en dat hij heeft geprobeerd zijn collega te bereiken. Het niet verschijnen is uitsluitend het gevolg van het gedrag van werkgeefster nu zij pas in de ochtend van 4 april heeft gereageerd. Werkgeefster heeft te snel naar een te zwaar middel gegrepen door werknemer op staande voet te ontslaan. Een waarschuwing had volstaan, zeker nu het de eerste keer was. De waarschuwing 5 minuten voor het ontslag op staande voet kan niet als deugdelijke waarschuwing worden beschouwd omdat werknemer niet is gewezen op vergaande consequenties van zijn handelen. De kantonrechter wijst een gefixeerde vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe (€ 6.988,80 bruto), de transitievergoeding (€ 1.365,68 bruto) en een billijke vergoeding (€ 5.200

bruto). Deze billijke vergoeding acht hij passend, omdat de arbeidsovereenkomst niet op korte termijn zou eindigen, werkgeefster een ernstig verwijt te maken is nu zij 'vanuit het niets', zonder hoor en wederhoor, op staande voet ontslag verleent en de financiële positie van werknemer "niet rooskleurig" was. Nu werknemer verklaart dat hij al vanaf 3 mei 2023 vervangend werk heeft met een gelijk salaris, is de inkomenssschade één maand. Verder neemt de rechter mee dat werknemer eerst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had en nu een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van een jaar. maar de billijke vergoeding is niet alleen bedoeld ter compensatie van inkomenssschade. De billijke vergoeding kent ook een preventieve component om de werkgever ervan te weerhouden op onterechte gronden voor een ontslag op staande voet te kiezen, omdat dit voor hem voordeliger is dan het op de juiste wijze beëindigen van de arbeidsovereenkomst of het in stand houden daarvan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:8191

Zaaknummer: 10544519 AO VERZ 23-40

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: I. Rhodes, T.S. Brinkman en mr. K.W. Friedericy

Wetsartikelen: 88 lid 2 juncto 279 lid 6 Rv, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:672 BW, 7:673 BW