

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven omdat dit niet onverwijld is gegeven. Werknemer berust in het ontslag op staande voet en maakt aanspraak op vergoedingen.

Feiten

Werknemer is sinds 1992 bij werkgeefster in dienst. Per e-mail van 23 maart 2023 laat werkgeefster weten dat zij voornemens is om over te gaan tot ontslag op staande voet. Werknemer wordt uitgenodigd voor een gesprek op 24 maart 2023. Dit gesprek vindt niet plaats en werknemer reageert schriftelijk. Per e-mail van 25 maart 2023 wordt werknemer op staande voet ontslagen. Per e-mail van 28 maart 2023 worden de redenen voor het ontslag op staande voet aan werknemer kenbaar gemaakt. Kort samengevat gaat het om de uitbetaalde bonussen op of omstreeks 27 februari 2023, de eenzijdige aanpassing van de huurovereenkomst, de bedrijfsgegevens en/of heimelijk opgenomen geluidsfragmenten van vergaderingen/gesprekken en handelen in strijd met het gesprek op 9 februari 2023. Werknemer vordert onder meer voor recht te verklaren dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet en een billijke vergoeding.

Oordeel

De feitelijke verwijten aan werknemer waren reeds rond begin maart 2023 bij werkgeefster bekend. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. De teller voor het onverwijld opzeggen en het onverwijld mededeling doen begint op 21 maart 2023 te lopen, toen de grond voor het ontslag duidelijk was. De periode tussen het bekend worden met de grond(en) en de opzegging op 25 maart 2023 acht de kantonrechter niet niet-onverwijld. Van een werkgever mag immers beraad en onderzoek verwacht worden en daarnaast brengt de eis van zorgvuldigheid met zich mee dat de werkgever dit besluit in beginsel eerst neemt nadat de werknemer zich erover heeft kunnen uitlaten. De drie dagen die vervolgens verstrijken voordat de gronden meegedeeld worden zijn echter, hoewel in absolute zin geen lange periode, in het licht van alles niet onverwijld genoeg. In het kader van de onverwijldheid zal de werkgever voortvarend dienen te handelen. Of dit is geschied is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Omstandigheden die kunnen opkomen zijn de aard en omvang van eventueel noodzakelijk onderzoek, de behoedzaamheid die bij het instellen van het onderzoek nodig kan zijn om geen onrust in het bedrijf te creëren, de eventuele noodzaak tot het inwinnen van juridisch advies en het verzamelen van bewijsmateriaal. Van dit alles blijkt niet in de dagen die na de opzegging genomen zijn. De juridisch adviseur was immers al langer betrokken, van nader onderzoek is niets gesteld of gebleken. De gronden hadden derhalve eerder medegedeeld kunnen en moeten worden. Nu

niet voldaan is aan de onverwijldheidseis is het ontslag op staande voet reeds om die reden niet rechtsgeldig. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 15.000 bruto, een gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6323

Zaaknummer: 10520510 AZ 23-47

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: A.W.J.D. Ray-Engels en mr. L.E. Jacobs-Jens

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW