

RECHTSPRAAK

Werknemer berust in ontslag en heeft recht op transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding. Het was voor werknemer niet duidelijk dat hij was ontslagen en het ontslag is niet onverwijld gegeven.

Feiten

Werkgever is een autodemontagebedrijf. Op 2 januari 2024 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden in dienst getreden in de functie van chauffeur. Op 1 februari 2024 heeft werknemer op de werklocatie een collega verbaal agressief benaderd en fysiek aangevallen. Op 12 februari 2024 is werknemer vergezeld door zijn ambulant begeleider, op de werklocatie geweest voor een gesprek. Van een constructief gesprek is het niet gekomen. De situatie escaleerde en werknemer en zijn ambulant begeleider zijn weggestuurd. Sindsdien is werknemer niet meer opgeroepen voor zijn werk. Werknemer verzoekt onder meer een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Omdat werknemer de zogenoemde switch heeft gemaakt en daarmee heeft berust in het gegeven ontslag op staande voet, staat vast dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 12 februari 2024 is geëindigd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever onvoldoende gemotiveerd en onderbouwd dat het voor werknemer op 12 februari 2024 onmiddellijk duidelijk was dat hij op staande voet werd ontslagen en welke, door werkgever als dringend aangemerkte, reden hij aan de beëindiging van de dienstbetrekking ten grondslag heeft gelegd. In ieder geval is niet vast komen te staan dat daaromtrent bij werknemer in redelijkheid geen enkele twijfel kan hebben bestaan. Het enkele feit dat werknemer tijdens het verhitte gesprek op 12 februari 2024 naar huis is gestuurd, is onvoldoende onderbouwing dat het werknemer op dat moment duidelijk was dat hij op staande voet werd ontslagen. De lezingen van partijen over het gesprek op 12 februari 2024 staan lijnrecht tegenover elkaar. Toen zijn ook niet de woorden ‘ontslag op staande voet’ of woorden van soortgelijke strekking in de mond genomen. Daarbij komt dat werkgever naar het oordeel van de kantonrechter te lang heeft gewacht met het geven van ontslag op staande voet wat betreft het incident op 1 februari 2024 en de eerdere (door werknemer betwiste) conflicten, waarvan werkgever niet heeft toegelicht wanneer die zouden hebben plaatsgevonden en wat daarvoor de aanleiding is geweest. Het op 12 februari 2024 gegeven ontslag voldoet in elk geval niet aan de eis van onverwijldheid als het gaat om het incident op 1

februari 2024 en de door werkgever bedoelde eerdere conflicten. Werkgever heeft hier onvoldoende voortvarend opgetreden. De kantonrechter concludeert dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat niet kan worden aangenomen dat voor werknemer duidelijk was dat hij werd ontslagen en om welke reden dat gebeurde. Voor zover het ontslag op staande voet is gebaseerd op de gebeurtenissen van 1 februari 2024 en daarvoor, is het ontslag niet onverwijld gegeven. De kantonrechter komt daarom niet meer toe aan de inhoudelijke beoordeling van de juistheid van de door werkgever opgegeven dringende reden. Werkgever moet aan werknemer een gefixeerde schadevergoeding van € 4.133,38 bruto en een transitievergoeding van € 144,77 betalen. Ook moet werkgever een billijke vergoeding van € 2.000 bruto betalen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3332

Zaaknummer: 11023206 \ EJ VERZ 24-110

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: E. Schriemer

Wetsartikelen: