

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgever heeft werknemer tweemaal op staande voet ontslagen. Beide ontslagen zijn niet rechtsgeldig. Toekenning billijke vergoeding.***

#### *Feiten*

Werknemer is in 2015 bij werkgeefster in dienst getreden, eerst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en vanaf 1 maart 2017 voor onbepaalde tijd. In deze zaak gaat het om de vraag of werkgeefster werknemer op 17 augustus 2023 dan wel 28 september 2023 (voor zover het dienstverband na 17 augustus 2023 zou hebben voortgeduurd) terecht op staande voet heeft ontslagen. Werkgeefster stelt – kort gezegd – dat zij werknemer terecht heeft ontslagen omdat (a) hij zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag, (b) onregelmatigheden zijn aangetroffen bij transacties waarbij hij betrokken was en (c) hij eigen transacties op naam van zijn echtgenote heeft gezet waardoor zij onterecht een bonus heeft gekregen. Werknemer stelt dat beide ontslagen ten onrechte zijn gegeven omdat in beide gevallen geen sprake was van (een) dringende reden(en). In zijn verzoekschrift heeft werknemer de kantonrechter verzocht het eerste ontslag op staande voet te vernietigen. Ten aanzien van het tweede (voorwaardelijk gegeven) ontslag op staande voet heeft werknemer aangegeven dat hij daarin berust - hoewel hij de door werkgeefster aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden betwist en ook betwist dat die feiten en omstandigheden een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren -, zodat in ieder geval per die datum een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst.

#### *Oordeel*

In verband met de door werknemer voorgenomen voorwaardelijke switch moet allereerst worden beoordeeld of bij een eventueel vast te stellen billijke vergoeding met betrekking tot het ontslag van 28 september 2023 rekening mag worden gehouden met het handelen en/of nalaten van werkgeefster dat geleid heeft tot ontslag op staande voet van 17 augustus 2023. De kantonrechter is van oordeel dat bij het vaststellen van een billijke vergoeding in het kader van een tweede voorwaardelijk ontslag op staande voet niet alleen gekeken moet worden naar de feiten en omstandigheden rond het tweede ontslag maar ook naar de feiten en omstandigheden die zich in het kader van het eerste (te vernietigen) ontslag op staande voet hebben voorgedaan. De billijke vergoeding staat namelijk naar haar aard in relatie tot het te beoordelen handelen of nalaten van de werkgever.

#### *Het ontslag op staande voet van 17 augustus 2023*

De kantonrechter is van oordeel dat de gestelde dringende reden in de ontslagbrief niet of

nauwelijks geconcretiseerd is en dat uitsluitend volstaan wordt met (zeer) algemene omschrijvingen en verwijten. Er is niet aangegeven om welke specifieke gedragingen/verwijten het gaat en wanneer die gedragingen/verwijten zich hebben voorgedaan. De later door werkgeefster overgelegde verklaringen kunnen daar niet aan afdoen, nog los van het feit dat ook die verklaringen overigens weinig concreet zijn en hoofdzakelijk algemene stellingen bevatten. Daarmee was het voor werknemer op het moment van het ontslag op staande voet onduidelijk wat werkgeefster hem nu concreet verwijt en waarom hij op staande voet werd ontslagen en heeft hij zich dan ook alleen in algemene zin kunnen verweren. Gelet op al het voorgaande kan niet geoordeeld worden dat sprake is van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Dat betekent dat het ontslag op staande voet ten aanzien van het gestelde grensoverschrijdend gedrag als zelfstandige grond vernietigbaar is. Voor wat betreft de financiële onregelmatigheden als zelfstandige grond geldt dat ook deze verwijten niet of nauwelijks geconcretiseerd zijn en uitsluitend in algemene bewoordingen zijn omschreven. Gelet op het voorgaande is geen sprake van (een) dringende reden(en) voor ontslag op staande voet.

#### *Ontslag op staande voet van 28 september 2023*

De kantonrechter stelt vast dat de voorwaarde waaronder het tweede ontslag op staande voet is gegeven in vervulling is gegaan. Werknemer heeft berust in dit ontslag zodat vast staat dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 28 september 2023 is geëindigd. Voor wat betreft de onregelmatige opzeggingsvergoeding zal beoordeeld worden of sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De kantonrechter stelt vast dat in de ontslagbrief weliswaar wordt aangegeven dat de interne auditafdeling de avond ervoor een intern rapport heeft afgeleverd, maar dat dit rapport niet bij de ontslagbrief is gevoegd en dat de inhoud van het rapport evenmin met werknemer is besproken. Pas in het kader van deze procedures is het rapport ter beschikking gesteld aan werknemer. In de ontslagbrief wordt ook geen melding gemaakt van de in het rapport genoemde 64 dossiers met bijlagen. De kantonrechter overweegt dat uit de ontslagbrief moet blijken wat werknemer concreet wordt verweten. Gelet op de inhoud van de ontslagbrief is het aan werknemer gemaakte verwijt niet nader geconcretiseerd. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever de gronden van het ontslag onder deze omstandigheden onvoldoende heeft onderbouwd en dat niet geoordeeld kan worden dat sprake is van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Dat betekent dat de opzegging onregelmatig is. Rekening houdend met een opzegtermijn van twee maanden voor de werkgever tegen het einde van de kalendermaand bedraagt de gefixeerde schadevergoeding € 14.618. Dit bedrag zal worden toegewezen. Het verzoek van werknemer tot doorbetaling van het loon over de periode 17 augustus 2023 tot 28 september 2023 zal worden toegewezen als verzocht.

#### *Billijke vergoeding*

Het opzeggen in strijd met de geldende regels is de werkgeefster ernstig aan te rekenen. Daarmee is sprake van ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster en kan werknemer dus aanspraak maken op een billijke vergoeding. Omdat werkgeefster niet aannemelijk heeft

gemaakt dat de arbeidsovereenkomst zou zijn ontbonden, moet geoordeeld worden dat de arbeidsovereenkomst niet voortijdig zou zijn geëindigd en dus zou doorlopen. Het argument van werkgeefster dat werknemer niet aannemelijk heeft gemaakt dat de arbeidsovereenkomst nog 27 maanden zou voortduren doet dan ook niet ter zake. Daarom zal de kantonrechter met werknemer uitgaan van 27 maanden. Uit al het voorgaande volgt dat een billijke vergoeding van € 134.000 bruto toewijsbaar is. Tot slot maakt werknemer aanspraak op betaling van de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 01-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2024:1103

**Zaaknummer:** 10749683

**Rechters:** J. van der Weij

**Advocaten:** N. Mauer en M. Meijer

**Wetsartikelen:** 7:677 BW