

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand vanwege onvoldoende vastgestelde dringende reden. Voorts is werknemer op leeftijd en heeft gezondheidsproblemen. Geen billijke vergoeding. Wel ontbinding op g-grond.*Feiten*

Werknemer is op 1 december 1999 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk van bankwerker, met een salaris van € 2.843,06 bruto exclusief emolumenten. Op 24 augustus 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, en dat is op dezelfde dag bij brief bevestigd. In de brief staat de volgende reden genoemd voor het ontslag: *“Op 23 augustus 2024 heeft u zich tijdens uw werkzaamheden ernstig misdragen door het verbaal bedreigen en bejegenen van de directeur/eigenaar van het bedrijf [...] Daarnaast heeft uw gedrag geleid tot een situatie waarin andere werknemers zich niet meer veilig achten op de werkvloer. Meerdere collega’s hebben aangegeven zich geïntimideerd te voelen door uw gedrag, wat de werksfeer en de veiligheid binnen ons bedrijf ernstig ondermijnt.”*

Uit de brief volgt voorts dat werknemer eerder al drie waarschuwingen heeft ontvangen vanwege incidenten op de werkvloer. Werknemer verzoekt primair om een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW is opgezegd en veroordeling van werkgever tot betaling van een billijke vergoeding van € 118.119,03, de transitievergoeding van € 28.484,21 en de gefixeerde schadevergoeding van € 14.128,15 wegens onregelmatige opzegging. Werkgever heeft een voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst gedaan, gegrond op primair de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de h-grond dan wel i-grond.

Oordeel

De kantontrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Werkgever stelt dat werknemer zich op 23 augustus 2024 ernstig heeft misdragen door de eigenaar verbaal te bedreigen. Er is echter onvoldoende bewijs voor de exacte gebeurtenis, omdat beide partijen een andere versie van het incident geven. Hoewel werknemer zich onbehoorlijk heeft uitgelaten, is niet bewezen dat dit als bedreiging of een dringende reden voor ontslag kan worden aangemerkt. Een collega heeft verklaard dat werknemer scheldwoorden heeft gebruikt, maar heeft de situatie niet als bedreigend ervaren. Verder zijn

de eerdere incidenten en waarschuwingen te ver in het verleden (2018) of eenzijdig vastgelegd, waardoor deze niet meegewogen kunnen worden bij de beoordeling van een dringende reden voor ontslag. Daarnaast speelt mee dat werknemer 64 jaar oud is, bijna 25 jaar in dienst is bij werkgever en kampt met gezondheidsproblemen. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven, omdat er geen dringende reden aanwezig is.

Werknemer vordert een billijke vergoeding van € 118.119,03 bruto, gebaseerd op gemiste inkomsten tot zijn AOW-leeftijd, inclusief vakantietoeslag en pensioenpremie. De kantonrechter overweegt hierbij dat een billijke vergoeding moet aansluiten bij de specifieke omstandigheden van het geval en dat deze bedoeld is om de werknemer te compenseren voor ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De gevraagde vergoeding is echter niet passend. Werkgever had gelet op het gedrag van werknemer op 23 augustus 2024 andere arbeidsrechtelijke maatregelen kunnen nemen, die vermoedelijk binnen afzienbare tijd ook tot beëindiging van het dienstverband zouden hebben geleid. Het is bovendien niet aannemelijk dat werknemer tot zijn AOW-leeftijd in dienst zou zijn gebleven. Ook moet rekening worden gehouden met een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Omdat werknemer expliciet stelt slechts in het ontslag te berusten als zijn volledige vergoedingen worden toegewezen, wijst de kantonrechter het primaire verzoek af en kent het subsidiaire verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst toe. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst voortduurt en werknemer recht heeft op loon. Het loon wordt toegewezen, inclusief wettelijke rente en een gematigde wettelijke verhoging van 25%, vanwege de te late betaling door werkgever.

Ontbinding op g-grond

De verhoudingen tussen de partijen zijn dusdanig verstoord dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet mogelijk is. Werknemer heeft aangegeven liever niet terug te keren naar werkgever, maar wordt beperkt door zijn medische situatie. Hoewel werknemer heeft bijgedragen aan de verstoring, is zijn gedrag niet ernstig genoeg om als verwijtbaar te worden aangemerkt. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 maart 2025 ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 28.484,21 bruto, inclusief wettelijke rente vanaf 1 april 2025.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:856

Zaaknummer: 11370031 EJ VERZ 24-83835 en 11371971 EJ VERZ 24-83841

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: M.J.W. Hoek en E.E.M. Kapel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:671 BW en 7:681 lid 1 sub a BW