

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding op nihil gesteld gelet op kort dienstverband, familierelatie werkgeefster en werknemer en het vinden van een nieuwe baan door werknemer. De gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden wel toegekend.

Feiten

Werknemer is op 3 juni 2024 in dienst getreden bij werkgeefster voor bepaalde tijd tot 3 januari 2025 als allround schoonmaker. Werkgeefster voert een schoonmaakbedrijf. Werkgeefster is de zus van werknemer. Op 12 augustus 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Volgens werknemer waren partijen akkoord dat hij op 12 augustus 2024 vrij zou zijn omdat hij eerder vrij had gevraagd. Er zou geen sprake zijn van een dringende reden. Ook heeft werknemer geen schriftelijke, onverwijld gegeven ontslagbrief ontvangen. Volgens werkgeefster is werknemer op 12 augustus 2024 mondeling en per Whatsapp-bericht aangezegd. De ontslagbrief met de dringende redenen is op 15 augustus 2024 aan werknemer verstuurd. In deze brief zijn als redenen opgenomen: drugsgebruik op de werkvloer, het stelen van geld uit tassen van collega's, werkweigering, niet op komen dagen, het stelen van producten van werkgeefster en de diefstal van drie hogedrukreinigers. Per 1 oktober 2024 heeft werknemer nieuw werk en voert hij als zzp'er dakdekkerswerkzaamheden uit. Werknemer verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding waarbij rekening wordt gehouden met het loon dat hij tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst nog zou ontvangen, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een dringende reden. Uit het Whatsappbericht van 12 augustus 2024 volgt dat werkgeefster werknemer heeft ontslagen vanwege het afwezig zijn zonder haar voorafgaande instemming. De kantonrechter is van oordeel dat die gedraging niet van een dusdanig gewicht is dat het een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werkgeefster had kunnen en moeten kiezen voor een minder verstrekkende sanctie. Voor wat de overige dringende redenen betreft betwist werknemer dat hij de ontslagbrief heeft ontvangen. De kantonrechter heeft werkgeefster in de gelegenheid gesteld een verzendbewijs in het geding te brengen, maar werkgeefster heeft dit nagelaten. Werknemer verzoekt tot betaling van achterstallig loon. Op 28 augustus 2024 heeft werknemer zijn volledige maandloon over augustus 2024 ontvangen. Er is daarom geen sprake

van achterstallig loon. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld. De kantonrechter neemt in aanmerking dat werknemer ten tijde van het ontslag 24 jaar oud was en dat zijn dienstverband nog geen twee en een halve maand had geduurd. Per 1 oktober 2024 heeft werknemer ander werk gevonden. Gelet op de discussies tussen werknemer en werkgeefster en de voorafgaand aan het ontslag op staande voet herhaaldelijk expliciet door werknemer kenbaar gemaakte wens om de arbeidsovereenkomst op een zo kort mogelijke termijn met wederzijds goedvinden te ontbinden, is het aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst niet veel langer had geduurd. Ook speelt mee dat werkgeefster en werknemer broer en zus zijn, dat partijen al jaren geen contact hebben, dat werknemer een lange historie van verslavingsproblematiek kent en dat werkgeefster werknemer een nieuwe start heeft willen geven door hem een flexibel dienstverband aan te bieden dat hij naast zijn taakstraf kon uitvoeren. De gefixeerde schadevergoeding wordt als onweersproken toegewezen, evenals de transitievergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd aangezien het een juridisch geschil tussen een broer en zus betreft.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 30-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:536

Zaaknummer: 11315959 \ EJ VERZ 24-423

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: Post, D.E. D.E. Post

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW