

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert billijke vergoeding na ontslag op staande voet. De meerdere voorvallen die zouden hebben plaatsgevonden zijn niet allemaal genoemd in de ontslagbrief. Kantonrechter wijst billijke vergoeding toe.

Feiten

Werknemer is in dienst van Greenisolatie. Op 7 februari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief worden het niet naleven van het bedrijfsprotocol, gebrek aan motivatie, het uitvoeren van privé zaken tijdens werktijd en te laat komen als redenen genoemd. Werknemer heeft bij brief van 26 februari 2025 geprotesteerd tegen het ontslag. Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat de in de ontslagbrief genoemde gedragingen geen dringende reden vormen en bovendien worden betwist. Werknemer verzoekt de kantonrechter te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en vraagt een billijke vergoeding van € 15.404 bruto. Ook verzoekt hij Greenisolatie te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de ontslagbrief van 7 februari 2025 heeft Greenisolatie een feitencomplex als dringende reden voor het ontslag op staande voet aan werknemer meegedeeld. Daarin wordt gesproken van 'meerdere voorvallen', zoals het niet naleven van het bedrijfsprotocol, gebrek aan motivatie, het behandelen van privé zaken tijdens werktijd, laag presteren en te laat komen. Volgens de kantonrechter is er geen sprake van schending van een bedrijfsprotocol, omdat zo'n protocol niet bestaat en ook niet met werknemer is overeengekomen. Wat niet bestaat, kan ook niet worden nageleefd of geschonden. Ook is niet vast te stellen dat sprake was van gebrek aan motivatie of laag presteren, deze termen zijn te vaag en algemeen. Greenisolatie stelde tijdens de zitting dat het ging om het niet nakomen van mondelinge afspraken over werktijden en kledingvoorschriften. Die uitleg staat echter niet in de ontslagbrief en voor werknemer was dit dus niet duidelijk als ontslagreden. Daarmee staat een groot deel van het aangevoerde feitencomplex niet vast. Greenisolatie heeft ook niet aannemelijk gemaakt dat zij werknemer op staande voet zou hebben ontslagen als slechts een deel van de gedragingen zou vaststaan. Het ontslag is alleen daarom al niet rechtsgeldig. Ook het te laat komen is niet aangetoond. De kantonrechter concludeert dat Greenisolatie in feite ontevreden was over het functioneren van werknemer. Maar ontslag op staande voet is een uiterste maatregel en is niet bedoeld voor disfunctioneren. In zo'n geval

moet de werkgever een ontbindingsverzoek indienen en een verbetertraject volgen.

Billijke vergoeding

Omdat het ontslag niet rechtsgeldig is, wordt de gevraagde billijke vergoeding toegekend. De kantonrechter bepaalt deze op € 12.500 bruto. Daarbij wordt rekening gehouden met het feit dat de arbeidsovereenkomst naar verwachting nog vijf à zes maanden zou hebben geduurd. De inkomensschade over die periode wordt geschat op ongeveer € 14.000 bruto. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging dekt dat deels. Ook weegt mee dat werknemer nog geen ander werk of andere uitkering heeft gevonden. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt eveneens toegewezen, omdat Greenisolatie heeft opgezegd tegen een eerdere datum dan juridisch was toegestaan. De transitievergoeding wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:6047

Zaaknummer: 11580563 \ AO VERZ 25-22

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: C.P. Bean en N.J. Hageman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1, onderdeel a, BW