

RECHTSPRAAK

Toekenning van een billijke vergoeding van € 35.200 bruto na een niet rechtsgeldig ontslag op staande voet.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2023 in dienst bij Trajectum op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op grond van de arbeidsovereenkomst heeft hij recht op een leaseauto, waarmee hij ook privé mag rijden. Werknemer heeft vanaf de zomer van 2024 een grote werkdruk ervaren, met name omdat een directe collega van hem was vertrokken. Werknemer heeft op 7 september 2024 en 11 oktober 2024 bij de bestuurder en eigenaar van Trajectum aan de bel getrokken over de hoge werkdruk en aangegeven dat hij door gebrek aan ervaring en kennis op het werk niet goed in zijn vel zat. Deze heeft hem geen extra ondersteuning gegeven, maar heeft hem laten weten dat dit een proces was waar hij doorheen moest en dat de taken die werknemer moest verrichten bij zijn functieomschrijving hoorden. Werknemer heeft zich op 7 oktober 2024 ziek gemeld. Na enige tijd is werknemer gaan re-integreren op een andere afdeling. Op 18 en 24 maart 2025 hebben gesprekken plaatsgevonden over de terugkeer van werknemer naar zijn oude team. Partijen verschillen van mening over de vraag wat toen is afgesproken. Volgens werknemer is zijn functie toen eenzijdig door Trajectum gewijzigd en is hem meegedeeld dat hij niet kon terugkeren naar zijn eigen functie, maar een andere functie moest gaan vervullen. Volgens Trajectum heeft werknemer ingestemd met deze nieuwe functie. Aan werknemer is medegedeeld dat hij in deze nieuwe functie geen leaseauto meer nodig had en dat hij deze uiterlijk op 31 maart 2025 moest inleveren. Werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt en stelde zich op het standpunt dat zijn vrouw hoogzwanger was en dat het voor hen in deze periode noodzakelijk was om over een auto te beschikken. Op 2 april 2025 heeft werknemer zich volledig ziek gemeld. Trajectum heeft werknemer in een e-mail van 2 april laten weten dat hij zelf heeft aangegeven niet terug te keren in zijn oorspronkelijke functie en dat Trajectum de ziekmelding niet accepteert. Daarnaast is geschreven dat het voor Trajectum niet langer gaat en dat zij om de tafel moeten over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 3 april 2025 is de auto bij werknemer opgehaald. Trajectum heeft werknemer vervolgens met een brief van 18 april 2025 op staande voet ontslagen omdat hij misbruik zou hebben gemaakt van het verzuimprotocol. Daarin staat dat ziekmeldingen per e-mail niet worden geaccepteerd en een ziekmelding bij een arbeidsconflict niet mogelijk is. Trajectum stelt dat het vertrouwen in werknemer hiermee ernstig is geschonden. Werknemer berust in de beëindiging maar stelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Hij verzoekt onder meer een verklaring voor recht, een billijke vergoeding, een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een schadevergoeding op basis van artikel 7:611 BW en/of artikel 7:658 BW.

Oordeel

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. De dringende reden die aan het ontslag ten grondslag is gelegd – het niet naleven van het verzuimreglement – is volstrekt onvoldoende. Dit heeft Trajectum erkend. Daarnaast is het niet onverwijld gegeven en de dringende reden is niet onverwijld meegedeeld. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen, met daarbij de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Daarnaast heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe op basis van acht maandsalarissen (€ 35.200). Daarbij wordt in aanmerking genomen dat het geven van een ongeldig ontslag op staande voet op zichzelf ernstig verwijtbaar is, maar dat Trajectum zich ook in andere opzichten ernstig verwijtbaar tegenover werknemer heeft gedragen. Trajectum heeft in deze procedure toegelicht dat zij vond dat werknemer niet goed functioneerde, maar heeft daarbij onvoldoende onderkend dat werknemer nog in een inwerkfase zat. Trajectum heeft hem geen enkele ondersteuning geboden en heeft hem ook niet met een verbetertraject in staat gesteld zijn functioneren te verbeteren. Trajectum heeft in maart 2025 met werknemer een wijziging van zijn functie besproken. Partijen verschillen van mening over de vraag of werknemer hiermee heeft ingestemd. Toen werknemer eind maart 2025 tegenover Trajectum aangaf dat het nooit zijn bedoeling was geweest met een nieuwe functie in te stemmen, heeft Trajectum het probleem dat zij had met het functioneren van werknemer voor zichzelf opgelost door werknemer op 18 april 2025 vanuit het niets op staande voet te ontslaan zonder dat er ook maar een begin was van een dringende reden. Zij heeft het salaris van werknemer vanaf 3 tot en met 18 april 2025 ook niet meer uitbetaald. Trajectum had daarvoor al, op 3 april 2025, de leaseauto bij werknemer opgehaald, terwijl zij wist dat de vrouw van werknemer hoogzwanger was en vanwege complicaties wekelijks met de auto naar het ziekenhuis moest. Door deze gang van zaken is een jong gezin emotioneel en financieel ontredderd geraakt. Daar heeft Trajectum geen oog voor gehad. Trajectum heeft zich hiermee ernstig verwijtbaar en niet als een goed werkgever gedragen. Het verzoek om een schadevergoeding naast een billijke vergoeding toe te kennen zal worden afgewezen, omdat de vergoeding van de genoemde schade (waaronder de gevolgen van de manier waarop Trajectum werknemer heeft behandeld) al is meegenomen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5212

Zaaknummer: 11753327 \ UE VERZ 25-186

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: D.E. Burgers, E.K.W. van Kampen en M. Dubbeldam

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 7:677 BW en 7:681 BW