

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Dringende reden voor ontslag op staande voet is niet komen vast te staan. Zowel een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ex artikel 7:672 lid 9 BW als een billijke vergoeding ex artikel 7:681 BW toegekend.

Werkneemster is sinds 22 maart 2015 krachtens een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar in dienst getreden van werkgever in de functie van verkoopmedewerkster. Haar brutoloon is vastgesteld op € 1.322,75 per maand. Op 21 september 2015 is werkneemster door haar leidinggevende aangesproken over een kasverschil, waarna zij geëmotioneerd naar huis is gebracht. Sindsdien heeft werkneemster de bedongen werkzaamheden niet meer verricht. Op 4 oktober 2015 is werkneemster (schriftelijk) op staande voet ontslagen met ingang van 22 september 2015. Aan het ontslag legt werkgever de agressieve verbale communicatie richting collega's en klanten van werkneemster ten grondslag. Werkneemster verzoekt de kantonrechter werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:681 BW van € 3.500, alsmede tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ex artikel 7:672 lid 9 BW. Werkneemster betwist dat sprake is van een dringende reden die het ontslag op staande voet kan rechtvaardigen en stelt dat het ontslag bovendien niet onverwijld is gegeven. Werkgever is niet ter zitting verschenen en heeft derhalve geen verweer gevoerd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van werkneemster dat geen sprake is van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt is, nu werkgever niet ter zitting is verschenen, onweersproken gebleven en staat daarmee vast. Daarmee staat tevens vast dat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen gold, zodat aan werkneemster een vergoeding verschuldigd is ex artikel 7:672 lid 9 BW. Nu werkneemster haar verzoek beperkt tot het loon over drie maanden - de ondergrens van artikel 7:672 lid 10 BW - is deze zonder meer toewijsbaar.

Ten aanzien van de billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter dat, nu vaststaat dat geen sprake is van een dringende reden, daarmee tevens vaststaat dat de onderhavige onverwijld opzegging niet rechtsgeldig is geschied. In een dergelijke situatie kan de werknemer ingevolge het bepaalde in artikel 7:681 lid 1 BW hetzij verzoeken de opzegging te vernietigen dan wel verzoeken hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen (in welk geval de opzegging dus stand houdt). Werkneemster heeft voor de tweede optie gekozen. In casu acht de kantonrechter een vergoeding van € 500 bruto - naast de vergoeding wegens

onregelmatige opzegging - billijk.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:10716

Zaaknummer: 4579484 AZ VERZ 15-206

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: R.P.H.W. Haas

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW