

RECHTSPRAAK

## werknemer/Staffhousing B.V.

***Ontslag op staande voet niet onverwijd gegeven, nu werkgever er onnodig negen dagen over heeft gedaan om onderzoek te verrichten naar dringende reden. Toekenning billijke vergoeding en vergoeding onregelmatige opzegging. Bij de billijke vergoeding wordt vooral gekeken naar het punitieve element.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2016 voor onbepaalde tijd bij Staffhousing in dienst getreden in de functie van commercieel medewerker. Op 23 december 2016 is werknemer door Staffhousing op staande voet ontslagen, kort gezegd omdat hij voor anderen werkzaamheden zou verrichten.

### *Oordeel*

In dit geschil twisten partijen over de vraag of werknemer recht heeft op een billijke vergoeding in de zin van artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW, de vergoeding wegens onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst en betaling van het salaris t/m 20 december 2016, met nevenverzoeken. In dat verband dient voorts te worden beoordeeld of sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. In dit geval is reeds op 14 en 15 december 2016 bij Staffhousing het vermoeden gerezen dat werknemer bedrijfsgevoelige informatie van At Home aan derden, zijn partner mevrouw K., zou doorspelen, terwijl pas op 23 december 2016 is overgegaan tot het geven van ontslag op staande voet. Dat Staffhousing enige tijd nodig heeft om nader onderzoek te doen, is aannemelijk, doch zij heeft niet concreet gesteld welke onderzoeken zij heeft moeten instellen, laat staan dat zij heeft gesteld en aangetoond dat die onderzoeken in totaal negen dagen in beslag hebben genomen. Door deze niet voortvarende handelwijze heeft Staffhousing de vereiste onverwijdheid van het ontslag dan ook verspeeld. Dat betekent dat het ontslag op staande voet alleen al op basis van formele redenen rechtskracht ontbeert. Nu Staffhousing de arbeidsovereenkomst met werknemer op onregelmatige wijze – zonder inachtneming van de opzegtermijn van een maand – heeft opgezegd, is Staffhousing jegens werknemer schadeplichtig. Aangezien de arbeidsovereenkomst pas op 23 december 2016 door Staffhousing is opgezegd, is Staffhousing gehouden om het salaris over de periode van 1 t/m 20 december 2016 aan werknemer te betalen. Werknemer heeft geen vernietiging van de opzegging verzocht, maar hij heeft ‘enkel’ aanspraak gemaakt op de billijke vergoeding van artikel 7:681 lid 1 BW. De billijke vergoeding

kent twee componenten, te weten compensatie van de waarde van de arbeidsovereenkomst en een zogenaamd punitief element. Ten aanzien van het eerste element geldt dat werknemer met ingang van 10 januari 2017 elders in dienst is getreden. Bovendien is aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst van werknemer op korte termijn na 1 februari 2017 zou zijn geëindigd wegens een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Onder die omstandigheden moet worden geoordeeld dat het element van de compensatie van de waarde van de arbeidsovereenkomst niet leidt tot toekenning van enig bedrag aan billijke vergoeding. De andere component van de billijke vergoeding die een punitief karakter draagt vanwege het onterecht grijpen naar de voor de werknemer zwaarste sanctie in het arbeidsrecht strekt er ook toe werknemer te compenseren voor de feitelijke en psychische overlast die hij van het ontslag op staande voet heeft ondervonden. Bovendien laat de kantonrechter bij de weging van het punitieve element meewegen dat werknemer tijdens de mondelinge behandeling onweersproken heeft gesteld dat Staffhousing in eerdere vergelijkbare gevallen op dezelfde wijze verschillende personeelsleden op onterechte gronden op staande voet heeft ontslagen. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter voorts rekening met alle relevante omstandigheden van het geval, in het bijzonder met de leeftijd van werknemer (thans 36 jaar), de relatief korte duur van het dienstverband (zes maanden), het salaris van € 1900 bruto per maand en het feit dat werknemer in ieder geval tot en met eind augustus 2017 over een inkomen beschikt uit zijn tijdelijke arbeidsovereenkomst met een transportbedrijf. Bovenstaande omstandigheden afwegend, ziet de kantonrechter aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding van € 6000, globaal overeenkomend met drie maandsalarissen. Nu de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst door ernstig verwijtbaar handelen van Staffhousing is geëindigd, kan Staffhousing op grond van het bepaalde in artikel 7:653 lid 4 BW geen rechten meer aan het non-concurrentiebeding ontlenen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 14-04-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2017:3102

**Zaaknummer:** KTN-5749324\_14042017

**Rechters:** W.W.J. Wetzels

**Advocaten:** P. van Riessen en W.H.J.W. de Brouwer

**Wetsartikelen:** 7:653 lid 4 BW, 7:671 lid 1 onderdeel c BW, 7:677 lid 1 BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW