

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

### ***Toekenning billijke vergoeding ter hoogte van één jaarsalaris aan werknemer die door werkgever onterecht op staande voet is ontslagen.***

#### *Feiten*

Werknemer, thans 62 jaar oud, is sinds 18 maart 2010 in dienst van werkgever in de functie van beroepsmatig verkeersregelaar (20 uur per week, € 910 bruto per maand, excl. 8% vakantietoeslag). Werknemer ontvangt daarnaast een uitkering van het ABP op grond van de Uitkeringswet Gewezen Militairen (UGM). Werknemer heeft een chronische spierziekte. Hierdoor kan hij niet langdurig lopen en staan. Op 13 augustus 2016 is werknemer wegens ziekte uitgevallen. Op 4 oktober 2016 heeft werknemer zich beter gemeld. Werkgever heeft werknemer na die melding niet meer uitgenodigd om het werk te hervatten. Op 20 april 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever, waarin werkgever heeft gesteld dat de arbeidsrelatie was verstoord. Werknemer is met klem verzocht een vaststellingsovereenkomst te ondertekenen op grond waarvan de arbeidsovereenkomst zou eindigen. Op 24 april 2017 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt thans onder meer een billijke vergoeding conform artikel 7:681 BW (€ 50.000 bruto).

#### *Oordeel*

In deze zaak heeft werkgever in het verweerschrift erkend dat het op 24 april 2017 aan werknemer gegeven ontslag op staande voet niet is gebaseerd op een voldoende onderbouwde dringende reden en dat de ontslagbrief niet verstuurd had mogen worden. Dit leidt tot de conclusie dat het ontslag van 24 april 2017 vernietigbaar was. In een vernietigbaar ontslag op staande voet ligt ernstig verwijtbaar handelen van werkgever besloten en daarmee – nu werknemer ervoor heeft gekozen te berusten in het ontslag – ook het recht van werknemer op een billijke vergoeding. Omdat de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en deze door werkgever is beëindigd, heeft werknemer daarnaast recht op de wettelijke transitievergoeding. Omdat de opzegtermijn niet in acht is genomen heeft hij eveneens recht op loon over de opzegtermijn van in dit geval twee maanden. Het geschil tussen partijen gaat in de kern om de hoogte van de billijke vergoeding. Uitzonderlijk in deze zaak is dat werkgever in het geheel niet bereid is geweest om werknemer, nadat deze in oktober 2016 weer was hersteld, te re-integreren. Hier tegenover heeft werkgever in het geheel niet onderbouwd dat zij te weinig werk heeft voor werknemer. De kantonrechter gaat daar dus niet van uit. Ook de stelling dat werknemer disfunctioneert vanwege zijn wijze van communiceren kan niet als juist worden aanvaard. Uit niets blijkt dat werkgever werknemer duidelijk en

ondubbelzinnig heeft aangesproken op de wijze waarop hij communiceert en hem heeft ondersteund om binnen een redelijke termijn de gewenste verbetering te bereiken. Toen het niet lukte om met werknemer overeenstemming te bereiken over een vaststellingsovereenkomst, ook niet nadat werkgever werknemer flink onder druk had gezet, heeft werkgever de zaak geforceerd door een onterecht ontslag op staande voet te geven en aldus een volledige verstoring van de arbeidsrelatie te bewerkstelligen. Deze opstelling is zeer ernstig verwijtbaar. In de omstandigheden van dit geval is alleen aan werkgever een verwijt te maken van het einde van de arbeidsovereenkomst. Omdat in dit geval alleen werkgever een verwijt valt te maken van het verlies van de arbeidsovereenkomst dient zij werknemer daarvoor volledig te compenseren. De kantonrechter begroot de schade als gevolg van het verlies van de arbeidsovereenkomst met toepassing van de artikelen 6:95 en verder BW op een jaar loon. Bij die begroting speelt een rol dat werknemer een 62-jarige man is met een lichamelijke beperking en eenzijdige werkervaring. Mede gelet op de huidige vraag naar verkeersregelaars moet aangenomen worden dat werknemer ondanks zijn beperkte inzetbaarheid in staat zal zijn de arbeidsomvang van 20 uur per week op niet al te lange termijn weer voor een groot deel in te vullen met werkzaamheden als verkeersregelaar en/of andere werkzaamheden. De kantonrechter zal werkgever dus veroordelen om in totaal een jaar salaris als vergoeding te betalen. De transitievergoeding van € 2307 is in het toe te wijzen bedrag begrepen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 24-07-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2017:3808

**Zaaknummer:** 6054376 AE VERZ 17-52 GD/947

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Advocaten:** J.A.F. Stoel

**Wetsartikelen:** 6:95 BW, 7:672 lid 9 BW en 7:681 BW