

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

***Ontslag op staande voet na woede-uitbarsting onder de gegeven omstandigheden een te zware sanctie. Berekening billijke vergoeding waarbij rekening wordt gehouden met het loon dat werknemer zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd.***

### *Feiten*

Werknemer is op 7 augustus 2000 bij (de rechtsvoorganger van) werkgever in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam in de functie van woningstofferder. Bij brief van 24 april 2017 is werknemer op staande voet ontslagen.

### *Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat, nu werknemer alsnog berust in het gegeven ontslag op staande voet, alleen nog haar oordeel wordt gevraagd over de door werknemer en werkgever over en weer verzochte vergoedingen en over het door werknemer gevorderde achterstallig loon.

*Toepasselijke cao, functie-indeling en salaris* Werknemer stelt zich op het standpunt dat op de arbeidsovereenkomst de cao voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven van toepassing is, werkgever stelt daarentegen dat de cao voor de Fashion, Sport & Lifestyle module Wonen van toepassing is. De kantonrechter is van oordeel dat aan het beding in de arbeidsovereenkomst van werknemer niet de betekenis toekomt die werknemer daaraan geeft. Van een zuiver incorporatiebeding waarbij de gehele cao voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven van toepassing is verklaard op de arbeidsovereenkomst is geen sprake. Tot slot heeft werkgever onweersproken gesteld dat de cao voor de Fashion, Sport & Lifestyle module Wonen algemeen verbindend is verklaard en dat zij werknemer sinds 2009 conform die cao heeft uitbetaald. Subsidiair heeft werknemer gesteld dat als de cao voor de Fashion, Sport & Lifestyle module Wonen wel van toepassing is, werknemer in functieschaal E (en niet D) moet worden ingedeeld aangezien hij zelfstandig werkt en een beroepsopleiding heeft gevolgd. De kantonrechter stelt vast dat het onderscheid tussen de functieschalen D en E met name betreft het wel of niet beschikken over een specifieke vakopleiding en het wel of niet aansturen van collega's. Werknemer heeft niet gesteld dat hij over een specifieke vakopleiding beschikt (hij is meteen na de LTS bij werkgever in dienst getreden) noch dat hij binnen zijn functie collega's moest aansturen of instrueren. Op grond van het voorgaande zal de kantonrechter hierna uitgaan van een loon van € 1.968,74 bruto per maand (schaal D).

*Het ontslag op staande voet*

De dringende reden die is meegedeeld en dus moet worden beoordeeld, is blijkens de ontslagbrief van 24 april 2017 dat werknemer zich, kort gezegd, schuldig zou hebben gemaakt aan bedreiging van de heer A en werkweigering. Werknemer, net 35 jaar oud en al 17 jaar in dienst bij werkgever, heeft onweersproken gesteld dat hij sinds zijn echtscheiding in 2015 met zijn ex-vrouw in een langslappende juridische strijd om zijn kinderen is verwickeld. Hij woont intussen noodgedwongen bij zijn ouders, terwijl zijn vader ernstig ziek is. Vervolgens is op zondag 23 april 2017 de auto van werknemer kapot gegaan waardoor hij op de bewuste maandagochtend 24 april 2017 lopend, te laat en in een slechte gemoedstoestand op het werk is gearriveerd. De kantonrechter stelt vast dat de lezingen van partijen over wat er precies is gebeurd nadat werknemer op het werk is gearriveerd uiteenlopen, maar kennelijk is werknemer, nadat hij door de heer A werd aangesproken op zijn gedrag, in woede ontstoken en heeft hij zich verbaal agressief uitgelaten over zijn ex-schoonfamilie en heeft hij daarbij met gebalde vuisten gestaan. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren voornoemde feiten, gelet op alle omstandigheden van het geval, onvoldoende grond op voor een ontslag op staande voet. Weliswaar acht de kantonrechter het gedrag van werknemer volstrekt onacceptabel, maar dat neemt niet weg dat werkgever, die op de hoogte was van de persoonlijke situatie van werknemer, onder de gegeven omstandigheden had moeten kiezen voor een minder zware sanctie dan een ontslag op staande voet.

*Billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding*

Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven komt aan werknemer een billijke vergoeding toe. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding zal de kantonrechter rekening houden met alle bijzondere omstandigheden van het geval, waarbij indachtig het New Hairstyle-arrest van de Hoge Raad van 30 juni 2017 (ECLI:NL:HR:2017:1187) tevens rekening wordt gehouden met het loon dat werknemer nog zou hebben genoten bij werkgever als de opzegging zou zijn vernietigd. De kantonrechter zou in dat geval zijn toegekomen aan een beoordeling van het door werkgever voorwaardelijk ingediende verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en acht het aannemelijk dat dat verzoek van werkgever zou zijn toegewezen op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst zou alsdan zijn ontbonden met ingang van 1 december 2017 zijnde 6,2 maanden na het ontslag op staande voet over welke maanden werkgever het salaris van werknemer had moeten doorbetalen met aftrek van de gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter zal de billijke vergoeding derhalve vaststellen op € 4.252,50 bruto (zijnde 2 x € 1.968,74 x 1,08). De kantonrechter veroordeelt werkgever daarnaast tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van € 8.930,21 bruto en de transitievergoeding ter hoogte van € 13.997,74.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 27-07-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2017:7257

**Zaaknummer:** 6091579 \ AZ VERZ 17-123

**Rechters:** J. van Schreurs - Langemheem

**Advocaten:** Y.J.P. Janssen en I. Ummels-Koks

**Wetsartikelen:** cao voor de Fashion, Sport & Lifestyle, cao voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, 223 Rv, 7:672 lid 2 onderdeel d BW, 7:672 lid 10 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:681 lid 1 onderdeel a BW en 7:686a lid 1 onderdeel a BW