

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Onterecht ontslag op staande voet. Bij de hoogte van de billijke vergoeding heeft de kantonrechter rekening gehouden met de mate van verwijtbaarheid van het onterecht gegeven ontslag en de inkomensschade die werknemer lijdt.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2016 bij werkgever in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van algemeen medewerker. Op 14 september 2017 is werknemer op staande voet ontslagen wegens een kastekort en het stelen van luidsprekers. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Werknemer betwist dat hij geld uit de kassa heeft ontvreemd of zich luidsprekers onrechtmatig heeft toegeëigend. Door werkgever is in dit verband ook geen bewijs naar voren gebracht teneinde de via WhatsApp gecommuniceerde reden voor het ontslag op staande voet te onderbouwen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgever zich met betrekking tot het ontslag op staande voet gerefereerd aan het oordeel van de kantonrechter. De kantonrechter kan op basis van hetgeen partijen hebben verklaard niet anders dan concluderen dat niet vaststaat dat werknemer zich schuldig zou hebben gemaakt aan de aan hem gemaakte verwijten. Derhalve kunnen die twee verwijten geen ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Billijke vergoeding

Werknemer heeft in augustus 2017 te kennen gegeven doende te zijn een eigen bedrijfje op te starten. Hoewel werknemer bij werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, heeft de kantonrechter gelet op de wens van het opzetten van een eigen bedrijf niet de indruk gekregen dat het dienstverband bij werkgever nog jarenlang zou hebben voortgeduurd. De kantonrechter acht een termijn van 6 maanden vanaf het moment van het ontslag op staande voet een redelijke aanname voor de resterende duur van het dienstverband. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer over de periode van de fictieve opzegtermijn geen uitkering zal ontvangen. Werknemer wordt echter over deze periode al gecompenseerd voor het gemis aan inkomen door de vergoeding voor de onregelmatige opzegging. Met deze schade zal de

kantonrechter bij het vaststellen van de billijke vergoeding dus geen rekening houden. Vast staat verder dat werknemer inmiddels nieuw werk heeft gevonden en met ingang van 1 november 2017 een arbeidsovereenkomst voor de duur van drie maanden heeft bij een nieuwe werkgever. Gedurende deze periode is er van inkomensschade eveneens geen sprake (gelet op het loon dat werknemer bij werkgever verdiende gaat de kantonrechter uit van vergelijkbare salarissen). De periode waarover de inkomensschade zich uitstrekt die het gevolg is van het handelen van werkgever belooft dan nog ongeveer anderhalve maand (6 maanden voortdurend dienstverband waarop in mindering strekt de fictieve opzegtermijn en de 3 maanden werk voor een andere werkgever). Over deze anderhalve maand zal werknemer, als hij geen werk heeft, naar verwachting een uitkering ontvangen. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen acht de kantonrechter een billijke vergoeding die gelijk is aan 3 maandsalarissen gepast.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:12151

Zaaknummer: 6433432 \ AZ VERZ 17-211

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: A.J.T.M. Oudenhoven en M.J.E.J. Rietbroek

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