

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Onterecht ontslag op staande voet na een ruzie met werkgever. Afwijzing billijke vergoeding nu een goed werknemer na het impulsieve ontslag het gesprek zou zijn aangegaan.

Feiten

Werknemer is vanaf 2 januari 2017 in dienst bij werkgever als grondwerker/monteur. Op 22 augustus 2017 heeft werknemer een gesprek gehad met werkgever, waarbij het onder meer ging over een klacht van werknemer. De emoties liepen bij beiden hoog op. Werknemer is toen weggelopen. Nadat werknemer weer door een andere werknemer met de auto was opgehaald, is hij onmiddellijk opnieuw weggelopen. Werkgever heeft werknemer nog diverse malen gebeld, maar werknemer nam het gesprek niet aan. Vervolgens heeft werkgever in geëmotioneerde toestand per WhatsApp aan werknemer ontslag op staande voet verleend, omdat hij was weggelopen van het werk. Reeds de daarop volgende dag is werknemer gaan werken voor een transportbedrijf, waar hij na 1,5 maand is weggestuurd. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 18.112,72 bruto. Hierbij gaat werknemer ervan uit dat hij nog minimaal één jaar bij werkgever gewerkt zou hebben.

Oordeel

Werkgever heeft er niet bij stilgestaan dat een ontslag op staande voet ernstige gevolgen kan hebben voor de werknemer. In dit geval zou een goed werkgever volstaan hebben met een lichtere sanctie, zoals een ernstige waarschuwing. Voor het ontslag op staande voet was geen dringende reden aanwezig. Het ontslag op staande voet was een impulsieve daad van werkgever. Werkgever was op zich tevreden over het werk van werknemer en wilde graag met hem blijven samenwerken. Hij heeft daarom diezelfde dag en de dag erna met werknemer willen praten. Een goed werkgever en een goed werknemer zouden de zaak hebben uitgepraat. Maar de pogingen van werkgever om na het ontslag met werknemer het gesprek aan te gaan zijn (ten minste) niet tactvol geweest. Werknemer was er klaar mee en wilde niet meer praten. Dat stond hem vrij, maar dan moet hij niet nog een jaar salaris als billijke vergoeding claimen. Hij had de kans om de zaak uit te praten en mogelijk zijn dienstverband te behouden, maar hij koos ervoor om dat niet te doen. Een goed werknemer zou na dit impulsieve ontslag het gesprek zijn aangegaan. Behalve dit punt zijn er ook andere redenen waarom het in dit geval niet billijk is om hem een vergoeding toe te kennen voor het onregelmatige ontslag. Werknemer was eerst vanaf 2 januari 2017, dus slechts ruim zeven maanden in dienst bij werkgever. Hij was ten tijde van het ontslag 19 jaar jong en heeft vrijwel aansluitend ander

werk gevonden. Dat heeft hij al na 1,5 maand verloren omdat hij te wild en ongedurig is. Het wordt dan ook niet aanvaard dat hij bij werkgever nog ten minste één jaar zou hebben gewerkt. De conclusie is dat werknemer geen billijke vergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-12-2017

Zaaknummer: