

RECHTSPRAAK

## werknemer/Restaurant Perron 9 B.V.

***Ontslag op staande voet onterecht gegeven, omdat eerder sprake is van miscommunicatie dan van een weloverwogen ontslag. Verzoek om billijke vergoeding toegewezen.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 november 2017 bij Restaurant Perron 9 B.V. (hierna: Perron 9) in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van leidinggevende bediende/hulpkok tegen een loon van € 1.100 netto per maand, exclusief vakantiebijslag. Op 14 december 2017 is werknemer op staande voet ontslagen. De reden voor het ontslag op staande voet is volgens Perron 9 erin gelegen dat werknemer op 14 december 2017 kort na aanvang van zijn werkzaamheden naar huis is vertrokken, zonder dat Perron 9 daarvoor toestemming had gegeven. Werknemer stelt daarentegen dat de directeur van Perron 9, kort na aanvang van het werk, had medegedeeld dat hij eerder naar huis kon gaan omdat het die dag vrij rustig was. Toen hij daarna daadwerkelijk naar huis ging, heeft de directeur hem nageroepen dat hij niet meer hoefde terug te komen. Werknemer heeft op zitting aangegeven in het ontslag te berusten en verzoekt betaling van achterstallig loon en vakantiebijslag over de periode van 1 november 2017 tot en met 14 december 2017, betaling van een gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding.

### *Oordeel*

#### *Rechtsgeldig ontslag op staande voet?*

Perron 9 stelt dat op 14 december 2017 aan het personeel is meegedeeld dat het rustig was en dat de 'kans' bestond dat men eerder naar huis kon gaan. Volgens Perron 9 heeft werknemer een en ander kennelijk opgevat als een mededeling dat hij meteen naar huis mocht gaan. Naar het oordeel van de kantonrechter kan evenwel in het midden blijven of de directeur van Perron 9 daadwerkelijk zou hebben gezegd dat het personeel eerder naar huis mocht gaan, omdat de directeur zich ervan had moeten onthouden aan werknemer mede te delen dat hij niet meer hoefde terug te komen. Bovendien is op zitting gebleken dat veeleer sprake is van miscommunicatie dan van een ontslag op staande voet. De kantonrechter oordeelt dan ook dat in het onderhavige geval geen sprake is geweest van een dringende reden die onverwijld opzegging rechtvaardigde.

#### *Gefixeerde schadevergoeding, achterstallig loon en vakantiebijslag*

Nu het ontslag op staande niet rechtsgeldig is gegeven, wordt geoordeeld dat werknemer aanspraak kan maken op het loon over de opzegtermijn (art. 7:672 lid 2 BW). De hoogte van dit bedrag wordt vastgesteld op € 1.732,50 netto. Het door werknemer verzochte achterstallige loon en de vakantiebijslag wordt vastgesteld € 1.032,50 netto. Dit bedrag wordt toegewezen, nu Perron 9 de hoogte ervan niet heeft betwist.

#### *Hoogte billijke vergoeding*

Nu vast is komen te staan dat Perron 9 geen dringende reden aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, wordt tevens geoordeeld dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding, houdt de kantonrechter – onder verwijzing naar de *New Hairstyle*-beschikking van de Hoge Raad (zie HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 en AR 2017-0826) – rekening met de volgende omstandigheden: (1) de impulsieve handeling van de directeur van Perron 9 getuigt eerder van miscommunicatie dan van een weloverwogen ontslag op staande voet, (2) werknemer heeft feitelijk slechts zes weken voor Perron 9 gewerkt en (3) werknemer is sinds 1 februari 2018 reeds werkzaam bij een andere werkgever. De hoogte van de billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 500 netto.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 11-04-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2018:3402

**Zaaknummer:** 6649208 \ AZ VERZ 18-19

**Rechters:** J.W. Rijksen

**Advocaten:** M.M.H. Lenaers

**Wetsartikelen:** 7:671 BW, 7:672 lid 2 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW