

RECHTSPRAAK

werknemer/Espresso Service Nederland B.V.

Billijke vergoeding op nihil gesteld omdat werknemer reeds ander werk heeft gevonden, de transitievergoeding ontvangt en de getroebleerde situatie over zichzelf heeft afgeroepen door onnodig risico's te nemen. Werkgeefster kan geen enkel verwijt worden gemaakt.

Feiten

Werknemer treedt op 16 november 2015 in dienst bij werkgeefster. Op 6 december 2017 is hij betrokken bij een incident waarbij schade ontstaat aan een bedrijfswagen. Werknemer wordt vervolgens op staande voet ontslagen. Kort daarna wendt hij zich tot de rechter met het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding, omdat de opzegging niet rechtsgeldig zou zijn. Werknemer is inmiddels elders een nieuwe dienstverband aangegaan.

Oordeel

Dringende reden?

Aan het ontslag op staande voet liggen volgens werkgeefster zeven redenen ten grondslag, die ieder afzonderlijk of samengevoegd een dringende reden opleveren: (1) roekeloos rijden, (2) zonder ontheffing parkeren buiten de gestelde tijden, (3) schade toegebracht aan de bedrijfswagen, (4) negeren van opdrachten, (5) te laat komen, (6) ziekmelding zonder ziekte en (7) geen verbetering ten aanzien van aandachtspunten. Volgens de kantonrechter is de zwaarstwegende reden de schade aan de bedrijfswagen. Werkgeefster heeft daarbij gewezen op de eerder door werknemer veroorzaakte schade en de eigen schuld van werknemer, nu hij in het litigieuze geval een stopteken heeft genegeerd, waarna hij op een parkeerpaal is gereden die omhoog kwam. Werkgeefster heeft gekozen voor de zwaarste arbeidsrechtelijke sanctie, zonder dat zij heeft aangetoond dat van haar niet gevergd kan worden dat zij het dienstverband voort laat duren. Het complex dat door werkgeefster is aangedragen levert onvoldoende grond voor een ontslag op staande voet op. Evenmin is gebleken van waarschuwingen aan werknemer aangaande zijn gedrag. Bovendien is geen dossier met betrekking tot werknemer aanwezig. Daarbij zijn de redenen die werkgeefster aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd niet op adequate uiteengezet, noch voorzien van een feitelijke

onderbouwing.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Uit *New Hairstyle* volgt dat de gevolgen van een vernietigbaar ontslag, voor zover deze zijn toe te rekenen aan de werkgever op grond van het hem te maken verwijt, niet geacht kunnen worden in alle gevallen reeds volledig te zijn gecompenseerd door een eventuele transitievergoeding. Bij het vaststellen van de billijke vergoeding kan mede worden gelet op hetgeen de werknemer aan loon zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd. Daarbij is mede van belang of de werkgever de arbeidsovereenkomst ook op rechtmatige wijze zou hebben kunnen beëindigen, en op welke termijn dit dan had mogen gebeuren en vermoedelijk zou zijn gebeurd. Bij de vergelijking tussen de situatie zonder de vernietigbare opzegging en de situatie waarin de werknemer zich thans bevindt, dient bovendien de eventueel aan de werknemer toekomende transitievergoeding te worden betrokken. Bij het vaststellen van de billijke vergoeding gaat het uiteindelijk erom dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat er geen ruimte is voor het toerekenen van enig geldelijk belang aan de billijke vergoeding. Hoewel sprake is van een onregelmatige opzegging, heeft werknemer het ontstaan van de getroebleerde verstandhouding volledig over zichzelf afgeroepen. Hij heeft namelijk volkomen onnodig risico's genomen en zijn handelen kan op geen enkele wijze worden gerechtvaardigd. Werkgeefster kan geen enkel verwijt worden gemaakt. Daarbij komt dat werknemer met het toekennen van de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding in voldoende mate wordt gecompenseerd. Ook het feit dat werknemer een nieuwe dienstbetrekking heeft gevonden leidt ertoe dat de billijke vergoeding op nihil wordt gesteld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:3773

Zaaknummer: 6606836 \ AZ VERZ 18-8

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: C.H.M. van Hout en C.A.M.J.M. Joosten

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