

RECHTSPRAAK

PayPlaza B.V./werknemer

Een geëscaleerde woordenwisseling levert, mede gelet op de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen, geen dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Feiten

Werknemer is op 24 oktober 2017 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij PayPlaza B.V. (hierna: PayPlaza) als Finance en Operational BI en Reporting Projectmanager, met een salaris van € 6.000 bruto per maand inclusief emolumenten waaronder vakantiegeld. De tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is op 22 april 2018 van rechtswege geëindigd. Op 27 maart 2018 heeft PayPlaza aan werknemer laten weten dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Op 9 april 2018 is werknemer – twee dagen voor zijn vakantie – door de directeur van PayPlaza erop aangesproken dat hij ‘voor de zoveelste keer’ heeft nagelaten een presentatie van de financiële rapportage te geven. Vervolgens is tussen hen een woordenwisseling ontstaan, waarbij werknemer zich volgens PayPlaza onfatsoenlijk heeft gedragen. Diezelfde dag is werknemer uit het pand verwijderd en op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt thans een billijke vergoeding van € 12.000, alsmede een gefixeerde schadevergoeding van € 3.000.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter overweegt als volgt. De directeur van PayPlaza heeft reeds op 27 maart 2018 aangekondigd niet tevreden te zijn met het functioneren van werknemer, hetgeen uiteindelijk heeft geleid tot de beslissing de arbeidsovereenkomst van werknemer niet te verlengen. Als gevolg hiervan zou werknemer, gelet op zijn voorgenomen vakantie, nog maar twee dagen in dienst van PayPlaza zijn. Toen werknemer weigerde een presentatie te geven, is de directeur van PayPlaza blijven aandringen op een gesprek. In het licht van deze omstandigheden is het volgens de kantonrechter niet onbegrijpelijk dat de woordenwisseling tussen werknemer en de directeur van PayPlaza uit de hand is gelopen en uiteindelijk leidde tot een geagiteerde reactie van werknemer. De omstandigheid dat werknemer zich ondiplomatiek zou hebben geuit kan onder deze omstandigheden geen ontslag op staande voet rechtvaardigen. Ditzelfde geldt voor de omstandigheid dat werknemer de arm van de directeur heeft aangeraakt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft dan ook geen rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst plaatsgevonden, omdat een dringende reden voor het gegeven ontslag

op staande voet ontbreekt.

Vergoedingen

Het oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst op niet rechtsgeldige wijze heeft plaatsgevonden, leidt ertoe dat het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt toegewezen. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding wordt aansluiting gezocht bij het feit dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege per 22 april 2018 zou eindigen, terwijl werknemer het beschadigende effect verder niet heeft onderbouwd. De kantonrechter acht een vergoeding van een half maandsalaris (ad € 3.000 bruto) derhalve billijk en toewijsbaar. Verder maakt werknemer aanspraak op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Deze vergoeding is gelijk aan het bedrag van het loon over de tijd dat de arbeidsovereenkomst nog zou hebben geduurd, te weten: € 3.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:4790

Zaaknummer: 6896020 EA VERZ 18-404

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: M.A.F.J. den Hupkes-van Brink en I.K. Kolev

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 lid 10 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW