

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet oproepkracht, wegens vermeende bedreigingen aan adres werkgever, niet gerechtvaardigd. Toewijzing billijke vergoeding met inachtneming van gemiddelde arbeidsomvang en resterende duur arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 oktober 2018 in de functie van medewerker elektrotechniek op basis van een nulurencontract voor de duur van zes maanden in dienst getreden bij werkgever. Tijdens de uitvoering van het werk op 23 november 2018 hebben partijen onenigheid gekregen en zou werknemer zich hebben vertild aan een verwarmingsradiator, waarop werknemer zich ziek heeft gemeld. Uit een brief van de bedrijfsarts blijkt dat hij vanwege medische klachten twee tot vier weken was aangewezen op aangepast werk. In de dagen volgend op de ziekmelding zou werknemer meerdere dreigementen hebben geuit jegens werkgever, waaronder een filmopname waarop is te zien dat werknemer bij een klant van werkgever op de tegels staat te tikken om duidelijk te maken dat er niet goed getegeld zou zijn en de suggestie dat hij dit aan de klant zou melden. Deze dreigementen vormden blijkens de mededeling van werkgever reden om werknemer op 30 november 2018 op staande voet te ontslaan. Werknemer stemt niet in met het hem gegeven ontslag en verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Voor zijn stelling dat werknemer hem heeft bedreigd, heeft werkgever geen verdere onderbouwing gegeven dan de ter terechtzitting getoonde filmopname, zodat ervan is uit te gaan dat dit aanleiding is geweest voor het ontslag. De uit de filmopname blijkende gedragingen zijn weliswaar ongepast, maar deze kunnen, mede gelet op de ingrijpende gevolgen die een ontslag op staande voet heeft, het gegeven ontslag niet rechtvaardigen. Werkgever had in de gegeven omstandigheden met een eerste en laatste waarschuwing moeten volstaan.

Billijke vergoeding

Werknemer kan aanspraak maken op een billijke vergoeding, waarbij de omvang van het dienstverband wordt berekend aan de hand van de gewerkte uren in de (twee) maanden tot

het ontslag en rekening wordt gehouden met de duur van de arbeidsovereenkomst indien deze niet zou zijn opgezegd. De billijke vergoeding wordt met inachtneming hiervan vastgesteld op een bedrag ter hoogte van € 4.976,39 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:4537

Zaaknummer: 7499269 EJ19-80465

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: A.A.M. Bergman en V.M. Weski

Wetsartikelen: 7:681 BW