

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet toegewezen. Voorwaardelijk verzoek tot ontbinding op de g-grond toegewezen, met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding ter hoogte van € 2.000.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2014 in dienst bij werkgeefster, eerst in de functie van magazijnmedewerker en vanaf augustus/september 2014 in de functie van verkoper buitendienst. Per 1 augustus 2017 heeft werknemer op eigen verzoek ontslag genomen. In de periode van 1 augustus 2017 tot 1 januari 2018 heeft werknemer op freelancebasis werkzaamheden voor werkgeefster verricht. Op 8 januari 2018 is werknemer weer op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij werkgeefster. In september 2018 heeft hij zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft hem op 12 december 2018 op staande voet ontslagen. In de uitgebreide opzegbrief is als reden voor dit ontslag aangegeven dat werknemer heeft gefraudeerd met zakelijke mobiele telefoonabonnementen en daarover tegen werkgeefster heeft gelogen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en toelating tot de werkzaamheden en subsidiair een transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 20.000. Werkgeefster verzoekt bij wijze van tegenverzoek voorwaardelijke ontbinding wegens verwijtbaar handelen of nalaten dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Vernietiging ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt omtrent de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster niet heeft aangetoond dat zij bij het ontslag voldoende voortvarend heeft gehandeld. Van een onverwijld opzegging is dan ook geen sprake. Gelet op de door KPN verstrekte informatie is werkgeefster op 9 oktober 2018 gestart met het doen van onderzoek, hetgeen ruim twee maanden heeft geduurd. Op 20 november kreeg werkgeefster de eerste resultaten onder ogen. Vanaf dat moment heeft het nog ruim drie weken geduurd voordat tot ontslag is overgegaan. Bovendien hebben een aantal feiten die werknemer worden verweten zich reeds in 2016 en 2017 voorgedaan. Een ontslag op 12 december 2018 getuigt niet van een voortvarend handelen. Dit betekent dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en reeds daarom voor vernietiging in aanmerking

komt. Naar aanleiding van bovenstaande komt de kantonrechter niet meer toe aan een beoordeling van de dringende reden. Omdat de opzegging wordt vernietigd duurt de arbeidsovereenkomst voort. Een verzoek tot wedertewerkstelling wordt geweigerd omdat daarbij geen belang is, gelet op het tegenverzoek.

Voorwaardelijke ontbinding

Werkgeefster heeft onvoldoende inzichtelijk gemaakt wat in oktober 2018 de directe aanleiding is geweest om contact met KPN op te nemen. Gelet op hetgeen is vastgesteld omtrent de aan werknemer gemaakte verwijten is niet (voldoende) inzichtelijk geworden wat de vermeende fraude precies behelst en welke handelingen van werknemer door werkgeefster als frauduleus worden aangemerkt. Concluderend is de kantonrechter van oordeel dat niet aannemelijk is dat werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld. Voor toewijzing van het ontbindingsverzoek op grond van de subsidiair aangevoerde verstoorde arbeidsrelatie bestaat wel aanleiding, nu voldoende is gebleken dat sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk tussen partijen. De kantonrechter oordeelt op grond van bovenstaande dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 sub a BW zal worden ontbonden met ingang van 1 juli 2019. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure, met een minimum van een maand.

Vergoedingen

Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zal aan hem op grond van artikel 7:673 BW een transitievergoeding worden toegekend.

Daarnaast oordeelt de kantonrechter over toekenning van een billijke vergoeding, gelet op artikel 7:671b lid 8 sub c BW. De kantonrechter is van oordeel dat ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster heeft ernstige beschuldigingen geuit, die ongegrond bleken. Bovendien is hierover een e-mail rondgestuurd. Gelet op alle persoonlijke omstandigheden en rekening houdende met de toekenning van een transitievergoeding, alsmede de doorbetaling van loon tot de datum van ontbinding (1 juli 2019) acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 2.000 bruto passend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:8042

Zaaknummer: 7504457 EA VERZ 19-59

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: H. den Besten en I. Epe

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:681 BW