

RECHTSPRAAK

werknemer/PD Montage B.V.

Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Dat verzending van de ontslagbrief op dezelfde dag niet mogelijk was omdat de directeur van werkgeefster pas enkele dagen later de gelegenheid had om de brief te ondertekenen, komt voor haar risico.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2019 voor de duur van zes maanden bij PD Montage B.V. in dienst getreden in de functie van kozijnmonteur tegen een brutosalaris van € 2.153,04 per maand en een vakantietoeslag van 8%. Op 10 oktober 2019 heeft de directeur van PD Montage werknemer er voor de aanvang van het werk op aangesproken dat hij onder het werk vaak gebruikmaakt van zijn mobiele telefoon. Hem is gezegd dat hij zijn mobiele telefoon tijdens werktijd in zijn auto of op kantoor moest laten liggen. Werknemer is, ofschoon hij ingepland was voor werk, daarna naar zijn auto gelopen en is daarmee weggereden. Kort nadien heeft de directeur hem per Whatsapp gesommeerd binnen 30 minuten terug naar het werk te komen en dat, indien hij dit niet doet, dit gezien wordt als werkweigering. Werknemer is vervolgens niet komen werken. Op 16 oktober 2019 heeft hij van PD Montage een brief ontvangen waarin hij op staande voet is ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter PD Montage onder meer te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van € 6.975,85 en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ter hoogte van € 3.859,52.

Oordeel

Op grond van artikel 7:677 BW dient een ontslag op staande voet onverwijld te worden gegeven onder onverwijld mededeling van de daaraan ten grondslag liggende reden. In het onderhavige geval is het ontslag niet onverwijld gegeven. Daarbij is van belang dat het incident dat tot het ontslag heeft geleid zich heeft voorgedaan in de ochtend van 10 oktober 2019 en dat niet is gebleken dat naar de aan het ontslag ten grondslag gelegde reden onderzoek is gedaan. Uit de stelling van PD Montage dat de ontslagbrief op 10 oktober 2019 is opgesteld, blijkt bovendien dat zij die brief nog dezelfde dag aan werknemer heeft kunnen verzenden. Voor zover de verzending van die brief op die dag niet mogelijk was omdat de directeur van PD Montage pas op 14 oktober 2019 de gelegenheid had om de brief te ondertekenen, althans pas in een laat stadium in de gelegenheid is geweest om met een jurist over de ontslagbrief te overleggen, komt dat voor haar risico. Bovendien was het tussen partijen kennelijk niet ongebruikelijk om per Whatsapp met elkaar te communiceren, zodat de directeur hem ook via dat kanaal van zijn ontslag in kennis had kunnen stellen. Indien het

ontslag wel onverwijld zou zijn gegeven, heeft overigens te gelden dat PD Montage daartoe niet heeft mogen overgaan zonder werknemer te horen. Daarbij is van belang dat de communicatie tussen partijen in de ochtend van 10 oktober 2019 kennelijk ernstig is misgegaan, zodat niet is uit te sluiten dat met een constructief gesprek daarover op een rustig moment de verhoudingen weer recht te leggen waren geweest. Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven en werknemer aanspraak maakt op een billijke vergoeding ter hoogte van € 6.000. Dit bedrag is gelijk aan het loon vanaf 16 oktober 2019 tot het einde van het dienstverband per 31 december 2019, vermeerderd met de vakantietoelage van 8% en, in aanmerking nemende dat werknemer tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard inmiddels nieuw werk te hebben gevonden, een geringe opslag vanwege de in dat bedrag verdisconteerde vergoeding ex artikel 7:677 lid 3 BW.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:712

Zaaknummer: 8164569 EJ19-85913

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: G.M. Roze en H. de Graaf-de Waard

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW en 7:681 BW