

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet werknemer wegens ‘werkhouding’ en ‘kwaliteit van werk’ en ‘verstoorde werkrelatie’ niet rechtsgeldig. Meer gepast zou zijn geweest om een verbetertraject te starten. Een negatieve werksfeer betekent nog niet dat sprake is van een verstoorde werkrelatie. Billijke vergoeding € 1.000.

Feiten

Werknemer is per 26 juni 2017 bij CD Design Nederland B.V. (hierna: CD Design) in dienst getreden. Hij was laatstelijk werkzaam als glasfoliespecialist tegen een salaris van € 1.673 bruto per maand. Bij brief van 9 september 2019 heeft werknemer een officiële waarschuwing gehad voor onder meer zijn werkhouding en het veroorzaken van schades. Op 15 november 2019 heeft werknemer onder meer voor die punten een laatste officiële waarschuwing ontvangen. Op 11 december 2019 is werknemer op staande voet ontslagen met als reden: werkhouding, kwaliteit van werk, verstoorde werkrelatie en werkweigering. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Ten aanzien van de door CD Design genoemde redenen voor het ontslag – ‘werkhouding’ en ‘kwaliteit van werk’ – wordt overwogen dat op basis van de stukken wel vaststaat dat CD Design werknemer eerder op zijn werkhouding en werk heeft aangesproken. Gelet hierop was duidelijk, althans had het voor werknemer duidelijk moeten zijn, dat naar het oordeel van CD Design het werk van werknemer te wensen overliet. Dit rechtvaardigt echter nog geen ontslag op staande voet. Meer gepast zou zijn geweest om in dat geval een verbetertraject te starten en – als dat geen of onvoldoende verbetering zou opleveren – een ontbindingsverzoek op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW in te dienen. Dat reeds sprake is geweest van een verbetertraject is overigens niet gebleken. Dat sprake zou zijn van de door CD Design gestelde verstoorde werkrelatie is evenmin komen vast te staan. Als al zou komen vast te staan dat sprake was van een negatieve werksfeer, betekent dat nog niet dat sprake is van een verstoorde werkrelatie. Er is ook niet gesteld of gebleken dat er een conflictsituatie is ontstaan. Al met al is hier geen sprake van een grond die het ontslag op staande voet (mede) kan dragen. Van werkweigering blijkt uit de stukken en stellingen van partijen uitdrukkelijk niet. Gelet op al het voorgaande moet worden geconcludeerd dat geen sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Daarmee staat vast dat CD Design de arbeidsovereenkomst met werknemer onregelmatig heeft opgezegd.

Vergoedingen

De transitievergoeding en verzochte gefixeerde schadevergoeding zijn toewijsbaar. CD Design heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer ten onrechte ontslag op staande voet te geven. Dit maakt dat toekenning van een billijke vergoeding op zijn plaats is. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 1.000 bruto. Met een vergoeding van € 1.000 wordt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter voldoende gecompenseerd voor de schade die hij heeft geleden als gevolg van het ontslag op staande voet, mede gelet op de relatief korte duur van het dienstverband, de inkomsten die hij na zijn ontslag heeft gehad vanuit het werk in het bedrijf van zijn ouders, het feit dat hij bij het vinden van een nieuwe baan niet gehinderd zal worden door het concurrentie- en relatiebeding (zie overweging 23), de inkomsten die hij naar verwachting in de toekomst kan verwerven, de omstandigheid dat hij ondermaats presteerde en de mate van verwijt die CD Design treft vanwege het ontslag op staande voet.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6790

Zaaknummer: 8312716 HA VERZ 20-18

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: E. van den Berg en S.O. Voogt

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:678 BW, 7:672 BW en 7:681 BW