

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is ten onrechte gegeven. Toewijzing van een billijke vergoeding ter hoogte van zes maandsalarissen, nu te verwachten was dat de arbeidsovereenkomst binnen afzienbare tijd tot een einde zou zijn gekomen.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2019 in dienst getreden bij de Ambassade van Koeweit in Nederland (hierna: de Ambassade). Op 20 december 2019 heeft een overleg plaatsgevonden tussen werknemer en de ambassadeur. Werknemer heeft zich vervolgens bij e-mailbericht van 23 december 2019 ziek gemeld. Diezelfde dag heeft werknemer een brief ontvangen waarin hem is meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen. In deze brief is aangegeven dat werknemer tijdens het overleg van 20 december 2019 te kennen is gegeven dat hij ondanks eerder aanzeggingen en verzoeken nog altijd niet voldoet aan de eisen die redelijkerwijs van hem mogen worden verwacht, waarop werknemer in woede is uitgebarsten en de ambassadeur voor 'animal' heeft uitgemaakt. Werknemer verzoekt de kantonrechter om de Ambassade te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Met hetgeen de Ambassade naar voren heeft gebracht en in het licht van de betwisting door werknemer, staat niet vast dat de gebeurtenissen op 23 december 2019 overeenstemmen met wat daarover in de ontslagbrief is uiteengezet en door de werkgever als reden wordt gegeven voor het ontslag op staande voet. De kantonrechter komt bij het bezien van de genoemde feiten niet tot het oordeel dat daarmee sprake is van een dringende reden die het gegeven ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het verwijt dat werknemer niet zou voldoen aan de eisen die redelijkerwijs van hem mochten worden verwacht, is door de Ambassade niet geheel onderbouwd. Hierin kan dus geen steun worden gevonden voor de rechtmatigheid van het ontslag op staande voet. Ook al zou werknemer daarop in woede zijn uitgebarsten, dan valt volgens de kantonrechter niet zonder meer in te zien dat een ontslag op staande voet daarop de passende reactie is van een werkgever. Het had op de weg van de werkgever gelegen om – eventueel na een korte afkoelingsperiode – de werknemer om een toelichting te vragen op de

gebeurtenissen. Gesteld noch gebleken is echter dat de Ambassade een poging heeft gedaan om met werknemer in contact te komen om zijn kant van het verhaal te horen voordat tot ontslag is overgegaan. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig gegeven. De opzegging is dan ook in strijd met artikel 7:671 BW.

Billijke vergoeding

De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 25.000,. De kantonrechter overweegt dat met de vaststelling dat geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag, het ernstig verwijtbaar handelen van de Ambassade een gegeven is. Dat werknemer vervolgens niet wil terugkeren naar de Ambassade, is niet onbegrijpelijk. Zonder wederhoor toe te passen, is werkgever overgegaan tot een – zo is nu vastgesteld – niet rechtsgeldig ontslag op staande voet. Hiervoor dient werknemer gecompenseerd te worden. Bij de hoogte van de billijke vergoeding weegt in dit verband mee dat een ontslag op staande voet diffamerend voor werknemer kan werken en hij daarvan hinder kan ondervinden bij het vinden van een nieuwe werkkring, terwijl niet is vastgesteld dat hij daarvoor aanleiding heeft gegeven. Ook is van belang dat met alle kritiek die partijen op elkaar voorafgaand aan het gesprek op 20 december 2019 hadden, was te verwachten dat de arbeidsovereenkomst binnen afzienbare tijd tot een einde zou komen. De kantonrechter gaat er daarbij van uit dat de arbeidsovereenkomst theoretisch gezien nog maximaal zes maanden zou hebben voortgeduurd, waarmee hij tot de hoogte van een billijke vergoeding van zes maandsalarissen komt.

Nevenvorderingen

De door werknemer verzochte gefixeerde vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen. Op grond van artikel 7:672 lid 11 BW is werkgever die vergoeding verschuldigd aan werknemer, nu hij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen (met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden) geldt. De vergoeding is gelijk aan het bedrag van het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:9256

Zaaknummer: 8345320 / 20-50116

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: E.K.W. van Kampen, E. Köse en E.J. ter Hart

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW