

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft berust in ontslag en verzoekt verklaring voor recht dat aan ontslag op staande voet geen dringende reden ten grondslag lag. Veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig salaris, transitievergoeding en billijke vergoeding ter hoogte van € 55.000.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2016 als Supervisor in dienst getreden bij Panda Recycling B.V. (hierna: Panda). Werknemer is op 6 mei 2020 door Panda op staande voet ontslagen. Werknemer betwist de rechtsgeldigheid van het hem gegeven ontslag. In de ontslagbrief d.d. 6 mei 2020 is vermeld dat werknemer het vertrouwen van Panda onwaardig was geworden. Panda heeft op 27 maart 2020, na een woordenwisseling met werknemer, zijn laptop in beslag genomen en verwijt werknemer dat hij daarvoor al zijn gegevens heeft verwijderd. Uit het vervolg van de ontslagbrief blijkt dat Panda werknemer verwijt dat hij e-mailcontact heeft gehad met concurrenten en dat hij vertrouwelijke informatie heeft gelekt. Panda verwijt werknemer in de ontslagbrief verder dat hij op ongunstige voorwaarden een overeenkomst heeft gesloten met een opslagbedrijf. Werknemer berust in het hem gegeven ontslag en verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, alsmede betaling van achterstallig salaris, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Panda heeft verzocht om de verzoeken van werknemer af te wijzen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat geen van de aan het ontslag ten grondslag gelegde gronden, ook indien deze in onderlinge samenhang worden gezien, het ontslag rechtvaardigen. De stelling van Panda dat werknemer zich heeft ingelaten met ongeoorloofde nevenwerkzaamheden is niet komen vast te staan. Dit geldt ook voor de stelling dat werknemer heeft gepoogd de gegevens hieromtrent van zijn laptop te verwijderen. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat Panda niet uiteen heeft gezet in welke zin het door werknemer aangegane contract voor Panda nadelig is geweest, zodat niet kan worden vastgesteld dat dit het gegeven ontslag rechtvaardigt. De door werknemer verzochte verklaring voor recht is derhalve toe te wijzen. Ook de overige verzoeken worden toegewezen. Met betrekking tot de verzochte billijke vergoeding overweegt de kantonrechter als volgt. Vast staat dat werknemer vanaf 1 februari 2016 tot 6 mei 2020 bij Panda in dienst is geweest. Indien Panda werknemer niet had ontslagen, had verwacht mogen worden dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen ook na 6 mei 2020 voor onbepaalde tijd had voortgeduurd. Feiten en omstandigheden die tot een andere conclusie kunnen leiden zijn

immers niet gebleken. Indien Panda werknemer niet had ontslagen, had hij dus aanspraak gehouden op zijn loon ad € 5.500 bruto, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Aanleiding om te veronderstellen dat Panda het loon van werknemer, gelet op de verhoging van zijn salaris in oktober 2019, binnen afzienbare tijd (nogmaals) zou hebben verhoogd, is er niet. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met het feit dat Panda, door werknemer op onterechte gronden te ontslaan, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, alsmede de termijn waarbinnen werknemer een andere vergelijkbare baan kan vinden. In de gegeven omstandigheden, waaronder nadelige effecten die het coronavirus op de economie zal hebben, schat de kantonrechter die termijn op 24 maanden. Bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding is er verder rekening mee te houden dat werknemer aanspraak kan maken op WW. Bij de bepaling van de billijke vergoeding is ook rekening te houden met de werknemer toekomstige transitievergoeding. Met inachtneming hiervan is de billijke vergoeding naar het oordeel van de kantonrechter vast te stellen op een bedrag ad € 55.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:9428

Zaaknummer: 8606830 EJ VERZ 20-84487

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: M.A.H.H. Ceelen en Ph. Ekering

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW