

RECHTSPRAAK

Aangezien na het ontslag op staande voet partijen gesproken hebben over voortzetting van de arbeidsovereenkomst, is de bevestiging van het ontslag aan te merken als een niet onverwijld gegeven ontslag op staande voet. De vernietiging van dit ontslag wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 16 september 2019 in dienst van EA Bed Business B.V. (hierna: EA Bed). Op 21 april 2020 is tussen partijen discussie ontstaan omdat werknemer 's middags vrij wilde hebben. Daarvoor is ook tussen partijen discussie ontstaan omdat werknemer een collega had aangesproken op het feit dat zij hoestte. Op 22 april 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 30 april 2020 heeft EA Bed werknemer verzocht binnen 24 uur contact op te nemen met EA Bed, bij gebreke waarvan zij tot opschorting van het loon zou overgaan. Bij brief van 1 mei 2020 heeft werknemer EA Bed aangemaand het loon te betalen en EA Bed erop gewezen dat zij naar aanleiding van de ziekmelding van werknemer een bedrijfsarts moet inschakelen. Op 7 mei 2020 heeft werknemer een consult gehad bij de bedrijfsarts die van oordeel was dat werknemer arbeidsongeschikt is. Op initiatief van EA Bed hebben partijen op 4 juni 2020 een afspraak gemaakt bij een mediator. Tijdens dit gesprek heeft de bestuurder van EA Bed werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij hem in zijn eer had aangetast. Partijen hebben nadien, in afwezigheid van de mediator, gesproken over de voortzetting van het dienstverband. EA Bed heeft op 1 juli 2020 werknemer medegedeeld dat hij per 4 juni 2020 op staande voet is ontslagen omdat werknemer tijdens het gesprek op 4 juni 2020 de bestuurder van EA Bed meerdere keren zou hebben bedreigd en beledigd. Ook zou zij geconstateerd hebben dat werknemer voor zijn dienstbetrekking al gezondheidsproblemen had, die hij met opzet heeft verzwegen tijdens het sollicitatiegesprek. Werknemer verzoekt de kantonrechter over te gaan tot vernietiging van het ontslag op staande voet en EA Bed te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat aangezien vaststaat dat partijen tijdens het gesprek op 4 juni 2020 hebben gesproken over voortzetting van hun dienstverband, werknemer erop heeft mogen vertrouwen dat EA Bed het hem gegeven ontslag heeft ingetrokken. Het ontslag dat EA Bed hem per 4 juni 2020 heeft gegeven bij haar brief van 1 juli 2020 kan daarom niet worden beschouwd als een bevestiging van het ontslag. Het ontslag op staande voet dat EA Bed bij brief van 1 juli 2020 heeft gegeven, is niet onverwijld verleend. Reeds om die reden oordeelt de

rechter dat dit ontslag niet rechtsgeldig is gegeven. Nu de arbeidsovereenkomst niet tussentijds kan worden opgezegd, heeft werknemer volgens artikel 7:677 lid 4 BW recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst nog geduurd zou hebben bij een rechtsgeldige beëindiging. Werknemer maakt in dat geval aanspraak over loon tot 16 september 2020. Bij de bepaling van de billijke vergoeding wordt er volgens de kantonrechter rekening mee gehouden dat werknemer zijn loon tot het einde van het dienstverband krijgt uitbetaald. Ook rekening houdende met de gevolgen die het ontslag voor werknemer heeft gehad, zijn aanspraak op de transitievergoeding en de mate waarin EA Bed van de voortijdige beëindiging een verwijt kan worden gemaakt, wordt de billijke vergoeding op een bedrag van € 1.750 vastgesteld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:11398

Zaaknummer: 8704912 EJ VERZ 20-85039

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: U. Karatas en E. Kilic

Wetsartikelen: 7:677 BW