

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Pas op zitting is door werkgever gestelde ernstige bedreiging voldoende duidelijk gemaakt. Werknemer vordert billijke vergoeding van € 15.552 bruto, de transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Billijke vergoeding lager dan verzocht.

Feiten

Werknemer is onder bewind gesteld. Dit betekent dat de rechten van werknemer die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst onder het bewind vallen, met als gevolg dat werknemer niet zelf als procespartij kan optreden en de bewindvoerder als formele procespartij wordt aangemerkt. Werknemer is op 23 november 2020 in de functie van hulpmonteur in dienst getreden van DNR-Energy B.V. (hierna: DNR) tegen een salaris van € 2.400 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. De arbeidsovereenkomst is voor de duur van 12 maanden aangegaan en bevat een tussentijdse opzegebepaling. Werknemer meldt zich op 17 september 2021 om 6 uur 's ochtends ziek bij de hoofdmonteur, die werknemer verzoekt zich alsnog voor 10.00 uur ziek te melden bij de administratie. Werknemer heeft zich niet bij de administratie ziek gemeld. De eigenaar van DNR gaat vervolgens naar het woonadres van werknemer en treft hem niet thuis aan. Nog diezelfde dag hebben er telefoongesprekken plaatsgevonden tussen de eigenaar van DNR en werknemer, waarna werknemer op staande voet is ontslagen (a) wegens het niet bevestigen van de ziekmelding bij de administratie, (b) omdat hij tijdens het thuisbezoek niet werd aangetroffen en (c) omdat werknemer zware beledigingen zou hebben geuit aan het adres van de eigenaar. Werknemer berust in het ontslag op staande voet maar stelt dat er geen sprake is van een dringende reden en vordert naast de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding. DNR handhaaft het standpunt dat werknemer grove beledigingen en ernstige bedreigingen heeft geuit tegenover de eigenaar van DNR en diens gezin en dat hij tevens de geldende verzuimvoorschriften heeft geschonden waardoor er sprake is van een dringende reden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Stellen, motiveren en onderbouwen

Bij verweerschrift heeft DNR de grond voor het ontslag op staande voet gewijzigd, door zich alleen te beperken tot de door werknemer geuite zware beledigingen en bedreigingen en dus

niet voor de incidentele schending van de verzuimvoorschriften. Die bedreigingen worden door werknemer betwist. In de verzoekschriftprocedure is het bewijsrecht onverkort van toepassing. De bewijslast van de ernstige bedreigingen ligt bij DNR en DNR moet daartoe (in het verweerschrift) voldoende stellen, uitleggen en onderbouwen. Pas op de zitting heeft DNR concreet gemaakt wat de bedreiging volgens haar precies inhield. Daarmee heeft DNR naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende feitelijk gemotiveerd en onderbouwd verweer gevoerd, zodat een ernstige bedreiging die het ontslag op staande voet rechtvaardigt niet als vaststaand wordt aangenomen, en er ook geen aanleiding wordt gezien om DNR tot bewijs toe te laten.

Geen dringende reden

Er is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van een dringende reden. Het bewuste telefoongesprek vond plaats in een gespannen situatie, waarbij van belang is dat het gaat om een werknemer die op dat moment ziekgemeld was. Tevens heeft de eigenaar van DNR op de zitting verklaard dat werknemer een van zijn meest respectvolle medewerkers was, waardoor deze uitbarsting hem heeft verbaasd en dat hij geen enkele vrees voelt voor werknemer. Dit doet volgens de kantonrechter geen afbreuk aan de kwalijkheid van de door werknemer gebruikte bewoordingen, maar wel aan de vraag of DNR deze heeft mogen opvatten als een zo ernstige bedreiging dat deze een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Hierbij weegt volgens de kantonrechter mee dat dergelijke bedreigingen door werknemer niet eerder hebben plaatsgevonden. Het gaat kennelijk om een incident van een overigens respectvolle medewerker, waarvoor DNR een officiële waarschuwing had kunnen geven.

Vergoedingen

De vergoeding wegens onregelmatige opzegging ad € 3.652,36 bruto betreft met inachtneming van de tussentijdse opzegebepaling het bedrag aan loon over de geldende opzegtermijn van een kalendermaand, waarbij de opzegging geschiedt tegen de laatste dag van de maand. Omdat er geen sprake is van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer wordt € 709,66 bruto aan transitievergoeding toegekend. De kantonrechter oordeelt dat het geven van een ontslag op staande voet moet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van DNR, zodat het verzoek om toekenning van de billijke vergoeding wordt toegewezen. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding ad € 3.000 bruto houdt de kantonrechter rekening met (a) het expireren van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, (b) het feit dat DNR de arbeidsovereenkomst niet zou hebben verlengd en (c) het feit dat de inkomensschade in belangrijke mate wordt gecompenseerd door toekenning van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:1196

Zaaknummer: 9494086\AO VER 21-81

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.F. Overes en S.D. Kurz

Wetsartikelen: 7:678 BW