

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig verleend nu de dringende reden te beperkt is geformuleerd. Aan werknemer komt een billijke vergoeding van € 5.000 toe.*Feiten*

Werknemer is op 9 augustus 2021 voor de duur van zes maanden in dienst getreden van werkgever. De arbeidsovereenkomst zou van rechtswege eindigen op 10 februari 2022. Op 12 november 2021 heeft werkgever een officiële waarschuwing aan werknemer gegeven omdat werknemer werkzaamheden verrichtte waar geen opdracht vanuit de planning voor is gegeven. Op 15 november 2021 heeft werknemer gemotiveerd bezwaar gemaakt tegen deze waarschuwing. Werkgever heeft werknemer vervolgens op 17 november 2021 op staande voet ontslagen vanwege het niet volgen van instructie. Nog diezelfde avond heeft werknemer per e-mail bezwaar gemaakt tegen zijn ontslag op staande voet en zich beschikbaar voor werk gehouden. Op 21 november 2021 hebben partijen contact gehad en afgesproken dat werknemer één maand de tijd zou krijgen om een nieuwe baan te vinden. Vervolgens laat de gemachtigde van werknemer op 15 december 2021 weten dat werknemer berust in het ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot uitbetaling van de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding, nabetaling van de verblijfskostenvergoeding en het achterstallig verlofsaldo.

Oordeel

De kantonrechter dient de vraag te beantwoorden of het verleende ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Hiervoor is de gegeven reden in de e-mail van 17 november 2021 maatgevend: 'het wederom niet volgen van instructie'. De kantonrechter is van oordeel dat deze reden onvoldoende is om het verleende ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Onduidelijk is op welke instructie werkgever doelt. Bovendien had van werkgever mogen worden verwacht dat hij werknemer op zijn minst een duidelijke laatste waarschuwing zou hebben gegeven, voordat hij naar een zwaar middel als een ontslag op staande voet zou grijpen. Het ontslag op staande voet is dus niet rechtsgeldig gegeven. Dat werkgever werknemer heeft aangeboden om met ingang van 22 november 2021 weer aan het werk te gaan maakt het voorgaande niet anders. Aan werknemer komt de transitievergoeding toe nu de arbeidsovereenkomst is geëindigd op initiatief van de werkgever. Daarnaast maakt werknemer aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding, omdat werkgever ten onrechte de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder daarbij de geldende opzegtermijn in acht te nemen. Bovendien maakt

werknemer aanspraak op een billijke vergoeding ter hoogte van €5.000 bruto. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat sprake is van een tijdelijke arbeidsovereenkomst die 10 februari 2022 zou eindigen. Het is niet aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst zou worden verlengd, gelet op de discussies tussen partijen. Daarnaast kan aan werkgever worden verweten dat hij niet juist heeft gehandeld bij het geven het ontslag op staande voet. Het inkomensverlies van werknemer is echter beperkt, omdat de arbeidsmarkt voor chauffeurs gunstig is en werknemer al een nieuwe baan heeft gevonden. Werknemer heeft verzocht om nabetaling van de niet betaalde verblijfskosten en niet genoten vakantiedagen en het vakantiegeld. Werkgever heeft de verschuldigdheid van de verblijfskostenvergoeding niet weersproken. Daarnaast heeft werkgever zich op het standpunt gesteld dat de vakantie-uren al aan werknemer zijn uitbetaald. Uit de overgelegde specificatie blijkt de vakantie- en atv-uren volledig zijn afgeboekt en het vakantiegeld is uitbetaald. Dit verzoek zal dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4910

Zaaknummer: 9637163 VV VERZ 22-410

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M. van der Chijs en M.G.A. Raijmakers

Wetsartikelen: 7:677 BW