

## RECHTSPRAAK

***Vervolg op AR-2022-0826. Werkgeefster heeft ervoor gekozen geen bewijs te leveren van haar stelling dat werknemer een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Toekenning transitievergoeding € 8.709,86 bruto. Ernstig verwijt werkgeefster voor niet onverwijld ontslag, toekenning billijke vergoeding van € 12.000 bruto aan werknemer.***

*Feiten*

Vervolg op AR-2022-0826. Zoals overwogen in de beschikking van 3 november 2021 is het voor de beoordeling (voor het toekennen van en) van de hoogte van de transitievergoeding en de billijke vergoeding, van belang of het ontslag rechtsgeldig is gegeven en in hoeverre werknemer of Kwik-Fit een verwijt te maken valt van het voorval dat heeft geleid tot het ontslag. Kwik-Fit heeft ervoor gekozen geen bewijs te leveren van haar stelling dat werknemer een ernstig verwijt kan worden gemaakt van de vechtpartij tussen hem en zijn collega op 17 mei 2021; zij heeft direct einduitspraak gevraagd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu Kwik-Fit niet geslaagd is in de aan haar opgedragen bewijsopdracht, staat naar het oordeel van de kantonrechter niet, althans onvoldoende, vast dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de beschikking van 3 november 2021 is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Gezien de in deze beschikking vastgestelde feiten en omstandigheden staat niet vast dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Dat betekent dat Kwik-Fit de transitievergoeding verschuldigd is en zal worden veroordeeld tot betaling van die vergoeding van € 8.709,86 bruto. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en niet vaststaat dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is het ontslag op staande voet op een zodanige manier gegeven dat het Kwik-Fit ernstig te verwijten is. Daarom ziet de kantonrechter aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Deze wordt vastgesteld op € 12.000 bruto. Daarbij neemt de kantonrechter enerzijds in aanmerking dat werknemer vanaf 2009 werkzaam is geweest voor Kwik-Fit op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dat er geen eerdere waarschuwingen of opmerkingen zijn geweest over zijn functioneren, dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, dat het ernstig verwijtbaar handelen van werknemer niet vaststaat en anderzijds dat werknemer betrokken is geweest bij een vechtpartij op de werkvloer.

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 07-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2022:6618

**Zaaknummer:** 9286544/21-50403

**Rechters:** L.C. van Heuveling Beek

**Advocaten:** K.S. Loilargosain en A.J. Verweij

**Wetsartikelen:** 7:673 BW