

RECHTSPRAAK

Het zich ergeren aan houding werknemer en de opvatting dat werknemer zich onvoldoende inspande, leveren geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Geen toekenning billijke vergoeding; transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging zijn voldoende compensatie.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2020 bij Kasteel Metaal B.V. in dienst getreden in de functie van constructiebankmedewerker/lasser. De arbeidsovereenkomst is in eerste instantie aangegaan voor de duur van 12 maanden en vervolgens tweemaal verlengd met de duur van zes maanden. In een viertal evaluatiegesprekken is werknemer op enkele kritiekpunten gewezen, waaronder het niet structureel uitklokken en 'rommelig' werken. In juli 2021 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing gekregen voor roken onder werktijd. In januari 2022 heeft werknemer een tweede schriftelijke waarschuwing gekregen vanwege het niet dragen van een mondkapje en het dragen van oortjes met muziek. Werknemer heeft bij e-mail van 24 januari 2022 de arbeidsovereenkomst tussentijds opgezegd per 1 maart 2022. Op 27 januari 2022 heeft Kasteel Metaal werknemer op staande voet ontslagen, vanwege de omstandigheid dat hij zich niet als goed werknemer heeft gedragen, gezien zijn houding en gedrag, geplaatst tegen de achtergrond van de eerdere waarschuwingen, het bewust niet bezig zijn met zijn werkzaamheden, het verspillen van tijd aan alles behalve taken die uitgevoerd dienen te worden en het niet opvolgen van instructies en het weigeren van werkzaamheden zonder goede reden. Werknemer verzoekt toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is met werknemer van oordeel dat Kasteel Metaal onvoldoende heeft onderbouwd welke gedragingen die zich op 27 januari 2022 hebben voorgedaan, zij concreet aan werknemer verwijt. Dat blijkt in elk geval niet uit de ontslagbrieven en Kasteel Metaal heeft dat ook in haar verweer onvoldoende onderbouwd. Kasteel Metaal heeft evenmin aangevoerd dat werknemer aanstonds moest begrijpen welke gedragingen hem werden verweten en op grond waarvan hij dit had moeten begrijpen. De enkele omstandigheid dat Kasteel Metaal zich ergerde aan de houding en het gedrag van werknemer en dat werknemer mogelijk zich onvoldoende inspande, is onvoldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Het niet opvolgen van instructies dan wel werkweigering kan enkel een reden zijn voor een ontslag op staande voet indien de werknemer daar voldoende duidelijk op is

aangesproken en gewaarschuwd en na herhaling verbetering uitblijft. Ook dit heeft Kasteel Metaal onvoldoende geconcretiseerd. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de dringende reden voor het ontslag op staande voet niet is komen vast te staan. Dit brengt mee dat de verzochte schadevergoeding vanwege het niet in acht nemen van de opzegtermijn en de verzochte transitievergoeding toewijsbaar zijn. Dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zoals Kasteel Metaal heeft gesteld, is namelijk evenmin komen vast te staan. Kasteel Metaal heeft onvoldoende onderbouwd welk gevaarzettend gedrag werknemer op de dag van het ontslag heeft vertoond. De door Kasteel Metaal verzochte vergoeding uit hoofde van artikel 7:677 lid 2 BW wordt afgewezen, omdat niet kan worden vastgesteld dat werknemer door opzet of schuld aan Kasteel Metaal een dringende reden heeft gegeven om hem op staande voet te ontslaan. De kantonrechter ziet geen aanleiding een billijke vergoeding aan werknemer toe te kennen. De toegekende schade- en transitievergoeding zijn reeds een voldoende compensatie voor het onterecht verleende ontslag op staande voet. In totaal is gelet op het voorgaande een bedrag van € 4.175,11 bruto toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:7960

Zaaknummer: 9724894 \ J VERZ 22-81551

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: O.J. Praamstra en E.W. de Vries

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