

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Enkele feit dat werkneemster eerst haar kinderen naar school moest brengen en daarom niet om 08:00 uur bij een gesprek met werkgever aanwezig kon zijn, levert geen dringende reden op. Toekenning gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juli 2021 in dienst bij werkgever als administratief medewerker. In een WhatsApp-bericht van 30 mei 2022 heeft werkgever aan werkneemster meegedeeld: “Oke bij deze ben jij ontslagen”. Die mededeling moet worden gezien als een ontslag op staande voet en dat mocht ook zo worden opgevat en begrepen door werkneemster. Uit de WhatsApp-berichten tussen partijen van 30 mei 2022 blijkt dat werkgever aan werkneemster heeft verzocht om de volgende dag voor een gesprek aanwezig te zijn om 8:00 uur, waarop werkneemster heeft gereageerd met de opmerking dat zij eerst haar kinderen naar school moest brengen. Vervolgens heeft werkgever werkneemster ontslagen. Daaruit zou volgen dat de dringende reden voor het ontslag is gelegen in het feit dat werkneemster heeft laten weten dat zij niet om 8:00 uur bij een gesprek aanwezig kon zijn. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat het ontslag niet rechtsgeldig is, omdat geen sprake zou zijn van een dringende reden. Bovendien vordert zij onder meer een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter volgt werkneemster in haar stelling dat het ontslag op staande voet niet geldig is, omdat er geen sprake is van een dringende reden voor zo'n ontslag. Het enkele feit dat werkneemster heeft opgemerkt dat zij niet op 31 mei 2022 om 8:00 uur aanwezig kan zijn voor een gesprek, levert geen dringende reden op die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Zeker niet nu werkneemster in haar reactie aan werkgever heeft toegelicht dat zij eerst haar kinderen naar school moest brengen en werkgever niet heeft betwist dat werkneemster al vanaf de aanvang van het dienstverband haar werkzaamheden aanvangt vanaf 8:30 uur. Dat betekent dat het verzoek van werkneemster om toekenning van een gefixeerde vergoeding moet worden toegewezen. Dat is een bedrag gelijk aan acht maanden loon, over de periode van 30 mei 2022 tot en met 31 januari 2023, te weten een bedrag van € 11.344,32 bruto, inclusief vakantietoeslag. In dit geval ziet de kantonrechter grond om de vergoeding te matigen tot vier maanden loon, dus tot een bedrag van € 5.672,16 bruto. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat ervan moet worden uitgegaan dat

werkneemster op een termijn van ongeveer vier maanden na het ontslag in staat moet zijn om ander werk te vinden en vergelijkbare inkomsten te verkrijgen, gelet op de huidige arbeidsmarkt en de omstandigheid dat niet is gebleken van beperkingen van werkneemster ten aanzien van de mogelijkheden om andere werk te vinden. Verder is van belang dat werkneemster heeft opgemerkt dat zij een opleiding volgt of gaat volgen die binnen drie tot vier maanden ander werk oplevert. Ook weegt mee dat werkneemster niet zelf op de zitting is verschenen om haar situatie toe te lichten en de kantonrechter daarom niet is gebleken van omstandigheden die in de weg staan aan het verkrijgen van ander werk of andere inkomsten. Tot slot houdt de kantonrechter in enige mate rekening met de financiële omstandigheden van werkgever, in die zin dat werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij een forse lening heeft moeten sluiten om zijn onderneming te (blijven) financieren en de onderneming op dit moment beperkte inkomsten oplevert. Het verzoek van werkneemster om toekenning van een transitievergoeding wordt eveneens toegewezen en bedraagt € 431,36 bruto. Bij het vaststellen van de billijke vergoeding kan er ook rekening mee worden gehouden dat met die vergoeding wordt tegengegaan dat werkgevers voor een onjuist ontslag kiezen, omdat dit voor hen voordeliger is dan het op de juiste wijze beëindigen van de arbeidsovereenkomst of het in stand houden daarvan. Gelet daarop wordt de billijke vergoeding vastgesteld op € 1.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:8279

Zaaknummer: 9968427

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A.J. Butter

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW