

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet niet in geschil. Hoogte billijke vergoeding wordt beperkt doordat werknemer niet is ingegaan op aanbod terug te keren op werk. Nadelige gevolgen ontslag komen daardoor deels voor rekening van werknemer. Billijke vergoeding van € 5.000.

Feiten

Werkneemster heeft vanaf 21 juli 2018 voor MediPower International B.V. t.h.o.d.n. Groepspraktijk 's-Gravenlandseweg (hierna: MediPower) gewerkt. Op 16 april 2021 is op het werk een conflict met handgemeen geweest tussen twee medewerkers van MediPower. Bij per e-mail verzonden brief van 16 april 2021 is werkneemster, samen met de één van de twee medewerkers, op staande voet ontslagen. Als reden is gegeven dat werkneemster bij het conflict een bemiddelende collega heeft weggestuurd, het verbale geweld heeft aangemoedigd en dat verder is gebleken dat werkneemster een andere medewerker veelvuldig pest. Op 20 april 2021 is werkneemster namens MediPower gebeld, bij welke gelegenheid werkneemster zich heeft beklaagd over het feit dat zij niet voorafgaand is gehoord. Werkneemster heeft uitgelegd dat zij niet betrokken is geweest bij het conflict, behalve dan dat zij samen met een collega op geschreeuw is afgekomen. Zij heeft de verwijten betwist. Vervolgens heeft MediPower te kennen gegeven dat geen sprake is van een onhoudbare arbeidsrelatie en aangeboden het ontslag in te trekken. Werkneemster heeft dat aanbod niet aanvaard. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding wegens een onrechtmatig ontslag op staande voet, samen met de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Zij berust in het ontslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de mondelinge behandeling heeft MediPower bevestigd dat het ontslag niet rechtmatig is geweest, zodat dit niet langer in geschil is. De gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden toegekend. Ten aanzien van de billijke vergoeding wordt geoordeeld dat MediPower op ondeugdelijke inhoudelijke gronden is overgegaan tot ontslag. Dit had kunnen worden vermeden door werkneemster voorafgaand aan het ontslag te horen, zodat zij haar verhaal had kunnen doen. Daarom wordt geoordeeld dat MediPower verwijtbaar heeft gehandeld jegens werkneemster en dat in dit geval aanleiding bestaat om een billijke vergoeding toe te kennen. Werkneemster had de schade kunnen beperken door in te gaan op het aanbod om op het werk terug te keren. Dit leidt ertoe dat de nadelige gevolgen van het ontslag deels voor haar rekening komen. Daarom

vindt de kantonrechter een billijke vergoeding van € 5.000 bruto billijk.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:13669

Zaaknummer: KTN-9280538_08112021

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: M.J.E. Spoormaker en W.H.J. Luijter

Wetsartikelen: 7:683 BW