

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Kantonrechter stelt billijke vergoeding vast op nul euro.*Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2023 in dienst getreden bij werkgever als verkoper administratie op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van vijf maanden. Werkneemster stelt ten onrechte op staande voet ontslagen te zijn. Werkneemster legt zich daarbij neer, in die zin dat zij niet vraagt om vernietiging van het ontslag op staande voet. Zij verzoekt onder een verklaring voor recht dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven evenals de betaling van achterstallig loon, een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

In de ontslagbrief noemt werkgever twee redenen voor het ontslag: "misbruik bedrijfsinformatie kopiëren gegevens" en "werkweigering". Werkneemster betwist deze beschuldigingen en de kantonrechter constateert dat werkgever niet heeft kunnen aantonen dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan het stelen of misbruiken van bedrijfsinformatie, noch dat ze werk heeft geweigerd. Werkneemster geeft aan dat ze als gevolg van whiplashklachten niet in staat was om te werken en dat de werkgever geen bedrijfsarts heeft ingeschakeld om dit te beoordelen. Aangezien er geen aanwijzingen zijn dat werkneemster zonder goede reden afwezig was, kan er geen sprake zijn van werkweigering. Daarom concludeert de kantonrechter dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven aan werkneemster. De kantonrechter wijst een gefixeerde schadevergoeding van € 10.322,58 bruto toe en een transitievergoeding van € 555,56 bruto. Ook moet werkgever achterstallig loon en vakantietoeslag betalen. Wat betreft de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter het volgende. Het is op zichzelf ernstig verwijtbaar dat werkgever werkneemster zonder deugdelijke reden op staande voet ontslagen heeft en het salaris vanaf februari 2023 niet heeft betaald. In principe rechtvaardigt dit dat werkgever aan werkneemster een billijke vergoeding betaalt. De kantonrechter ziet echter aanleiding deze billijke vergoeding vast te stellen op nul. In dit oordeel speelt mee dat werkneemster recht heeft op in totaal € 20.000 aan loon vermeerderd met 8% vakantietoeslag (over de maanden januari tot en met mei 2023), alsmede de transitievergoeding, en dat daartegenover hooguit twee weken werk staat. Werkneemster is immers op 1 januari 2023 in dienst getreden, zij heeft op 19 januari 2023 een auto-ongeluk gehad, tussendoor is zij nog twee dagen ziek geweest. Daar komt bij dat werkneemster op enig moment het dreigement geuit heeft werkgever te 'verklikken' bij de Belastingdienst. Dit heeft de verhoudingen (verder) op scherp gezet. Een

billijke vergoeding is gelet op een ander niet op zijn plaats.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:5522

Zaaknummer: 10451721

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: C.A.M.H. Vink

Wetsartikelen: 7:677 BW