

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na dienstverband van (nog geen) vier maanden houdt geen stand. Werkgever is te snel tot ontslag overgegaan. Toekenning van transitievergoeding (€ 1.741,02), gefixeerde schadevergoeding (€ 104.700) en billijke vergoeding (€ 104.700).

Feiten

Werknemer is per 1 mei 2023 in dienst getreden bij Lemniscaat B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen een brutomaandsalaris van € 15.000 exclusief vakantietoeslag, dertiende maand en winstdeling. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor het Uitgeverijbedrijf 1 januari 2022 t/m 31 december 2023 van toepassing. Op 17 augustus 2023 hebben werknemer en Lemniscaat met elkaar gesproken, waarbij werknemer is geconfronteerd met bezwaren die bij Lemniscaat bestonden over de wijze waarop hij zijn functie uitoefende, de manier waarop hij met collega's omging en met de daardoor veroorzaakte negatieve sfeer. Volgens Lemniscaat zijn tijdens dit gesprek strikte afspraken met werknemer gemaakt. Op 18 augustus 2023 heeft Lemniscaat in een gesprek aan werknemer medegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer wil beëindigen. Diezelfde dag is werknemer per e-mail op staande voet ontslagen. Lemniscaat stelt dat met werknemer op 17 augustus 2023 strikte afspraken zijn gemaakt, die werknemer diezelfde dag nog heeft geschonden. Dit is voor Lemniscaat zo'n grove schending van het vertrouwen dat zij niet anders kan dan werknemer op staande voet te ontslaan, aldus Lemniscaat. Op 29 augustus 2023 wordt werknemer voorwaardelijk op staande voet ontslagen. Werknemer zou na het eerder verleende ontslag op staande voet nog diverse handelingen hebben verricht die in strijd zijn met het goed werknemerschap en die Lemniscaat schade hebben berokkend. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding, omdat volgens hem geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen dringende reden voor ontslag

Het ontslag van 29 augustus 2023 kan buiten beschouwing worden gelaten, omdat werknemer berust in de opzegging van de arbeidsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst daarmee al op 18 augustus 2023 is geëindigd. De dringende reden voor het ontslag op staande voet is

gelegen in de omstandigheid dat werknemer de op 17 augustus 2023 gemaakte afspraken al diezelfde dag heeft geschonden. Deze afspraken zijn echter niet schriftelijk vastgelegd, wat wel van Lemniscaat verwacht mocht worden. Uit de stukken en hetgeen ter zitting is verklaard, kan worden afgeleid dat werknemer niet eerder dan tijdens het gesprek op 17 augustus 2023 nadrukkelijk is gewezen op het feit dat hij zijn functie niet uitvoerde zoals verwacht mocht worden. Vaststaat dat de bestuurders van Lemniscaat op 10 augustus 2023 nog een gesprek met werknemer hebben gevoerd en op dat moment waren zij nog tevreden over het functioneren van werknemer, waar werknemer zelfs bloemen en een taart voor kreeg. De bestuurders hebben ter zitting verklaard dat zij op 10 augustus 2023 nog niet bekend waren met de grote onvrede onder medewerkers van Lemniscaat over de wijze van functioneren/communiceren van werknemer. Tijdens het gesprek op 17 augustus 2023 zijn zeer vergaande afspraken gemaakt in een emotioneel gesprek, waarin werknemer pas voor een eerste keer is geconfronteerd met verschillende bezwaren. In dit licht mocht verwacht worden dat Lemniscaat de afspraken schriftelijk zou vastleggen. Vast is komen te staan dat werknemer overdonderd was door wat hem op 17 augustus 2023 overkwam. Het had dan ook voor de hand gelegen als Lemniscaat in de week of weken daarna nogmaals – maar ditmaal in alle rust – verder met werknemer in gesprek zou gaan om daarna bijvoorbeeld te spreken over een verbetertraject of het maken van afspraken over de beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter komt tot de conclusie dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag. Van Lemniscaat had een andere handelwijze mogen worden verwacht, gezien het verloop van het gesprek op 17 augustus 2023. In plaats daarvan heeft Lemniscaat ervoor gekozen werknemer al direct tijdens dat emotionele gesprek een ‘laatste kans’ te geven en hem een dag later ook meteen op staande voet te ontslaan. Van Lemniscaat als professionele werkgever mocht worden verwacht dat zij eerst alle (minder vergaande) alternatieven had onderzocht. Het ontslag op staande voet houdt geen stand.

Vergoedingen

Lemniscaat wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 1.741,02. Ook heeft werknemer recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 104.700 bruto. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 104.700 bruto. Er is sprake van een duidelijke mismatch tussen partijen, die vooral is ingegeven door de uiteenlopende ideeën en verwachtingen over de manier waarop de functie van werknemer binnen de organisatie van Lemniscaat zou moeten worden uitgevoerd. Deze duidelijke mismatch en de daaruit voortvloeiende botsingen tussen partijen heeft gezorgd voor een verstoorde arbeidsverhouding. De kans dat de arbeidsverhouding nog jaren zou hebben voortgeduurd is gelet op de omstandigheden klein. Daarnaast was werknemer relatief kort in dienst. Anderzijds heeft werknemer op dit moment geen inkomen en kan niet zonder meer worden aangenomen dat hij binnen een afzienbare tijd een vervangende en vergelijkbare functie vindt. Het verzoek van werknemer om toekenning van een aanvullende schadevergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11278

Zaaknummer: 10697194

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: J. Wijnja en G.P. Oberman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:681 BW en 7:671 BW