

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na bedrijfsbeëindiging niet rechtsgeldig. Diefstal en overtreding geheimhoudingsbeding zijn niet komen vast te staan. Ernstige verwijtbaarheid werkgever.*Feiten*

Le Mage VOF exploiteerde een kapsalon. Werkneemster is op 1 september 2009 bij Le Mage in dienst getreden als topstylist. Op 25 oktober 2023 heeft Le Mage werkneemster bericht dat zij de onderneming beëindigt en dat werkneemster is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Om tot een beëindiging van het dienstverband te komen heeft Le Mage werkneemster op 26 oktober 2023 twee versies van een vaststellingsovereenkomst – gedateerd op 12 juli 2023 – voorgelegd. Werkneemster heeft beide versies geweigerd te ondertekenen. In een gesprek op 14 november 2023 heeft Le Mage werkneemster medegedeeld dat zij vanwege diefstal op staande voet wordt ontslagen. Werkneemster berust in het ontslag en verzoekt de kantonrechter Le Mage te veroordelen om aan haar – onder andere – de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de billijke vergoeding te betalen. Le Mage voert verweer.

Oordeel

Gelet op de door werkneemster verzochte vergoedingen is van belang om te beoordelen of sprake was van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Met de in de brieven niet nader geconcretiseerde opsomming is het voor werkneemster niet duidelijk wat haar precies wordt verweten en waar zij zich tegen moeten verweren. Omdat een ontslag op staande voet een laatste redmiddel is en grote (financiële) consequenties heeft voor werkneemster mag, mede in het licht van goed werkgeverschap, van Le Mage worden verwacht dat zij concreet aangeeft welke verwijten werkneemster worden gemaakt zodat het werkneemster duidelijk is wat haar wordt verweten en werkneemster zich daar adequaat tegen kan verweren. Bovendien brengt het beginsel van hoor en wederhoor in combinatie met het beginsel van goed werkgeverschap met zich dat werkneemster in de gelegenheid moet worden gesteld om haar visie te geven op de verwijten in het kader van het voorgenomen ontslag. Dat alles heeft Le Mage in dit geval nagelaten. Daarmee komt de kantonrechter aan een verdere inhoudelijke beoordeling van de dringende reden niet toe en behoeft de gestelde afwezigheid van onverwijldheid van het ontslag op staande voet ook geen beoordeling meer.

Vergoedingen

Omdat werkneemster berust in het ontslag op staande voet maar niet kan worden vastgesteld dat sprake was van een dringende reden, heeft werkneemster recht op de gefixeerde

schadevergoeding en de transitievergoeding. De kantonrechter heeft gelet op de gang van zaken de stellige indruk dat Le Mage, nadat werknemster niet akkoord was gegaan met de vaststellingsovereenkomsten, het gegeven ontslag op staande voet louter en alleen heeft aangegrepen in een poging om (alsnog) op een goedkope manier van werknemster “af te komen”. In dat verband is tekenend dat de in de ontslagbrief genoemde gronden buitengewoon vaag zijn. De kantonrechter acht deze gang van zaken zeer ernstig verwijtbaar. De kantonrechter kent daarom ook een billijke vergoeding toe. Het loon inclusief vakantietoeslag over 5,5 maand bedraagt € 10.175,10 bruto. Dit betreft schade die werknemster heeft geleden door het ernstig verwijtbaar handelen van Le Mage. De kantonrechter ziet thans – vanwege het preventieve karakter – aanleiding om in het kader van de billijke vergoeding naast het hiervoor genoemde bedrag een bedrag toe te kennen van € 10.000. Tot slot veroordeelt de kantonrechter Le Mage tot betaling van achterstallig loon.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 26-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:1834

Zaaknummer: 10817168

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: M.G. Spijker

Wetsartikelen: 7:677 BW