

RECHTSPRAAK

Geen dringende reden voor het ontslag op staande voet. De door werknemer verzochte billijke vergoeding wordt door de kantonrechter op nihil gesteld gelet op de door werkgever aan het adres van werknemer gemaakte verwijten.

Feiten

Werknemer is sinds 10 juli 2024 in dienst bij Horeca Groep Limburg B.V. (hierna: HGL). Werknemer vervulde laatselijk voor 36 uur per week de functie van medewerker bediening met een loon van € 2.166,84 bruto per maand, exclusief vakantiegeld. Op 25 oktober 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Bij e-mail van 25 oktober 2024 is het ontslag op staande voet aan werknemer bevestigd. HGL schrijft: "U heeft een gedragsclausule getekend en meerdere officiële waarschuwingen gekregen. Vandaag heeft u zonder overleg persoonlijke gegevens verstrekt aan derden, waarop bedreigingen zijn geuit naar Horeca Groep Limburg. Dit gedrag is onacceptabel en resulteert dat u per 25-10-2024 op staande voet bent ontslagen." Werknemer berust in het ontslag en verzoekt de kantonrechter HGL te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ten bedrage van € 7.500 bruto.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat de opzegging en de reden van opzegging onverwijld zijn gegeven. Het discussiepunt tussen partijen is of er sprake is van een dringende reden. Bij de beoordeling stelt de kantonrechter voorop dat de e-mail van 25 oktober 2024 de dringende reden(en) fixeert. Dit betekent dat beoordeeld moet worden of datgene wat in deze e-mail is vermeld, zich heeft voorgedaan en of dit vervolgens een dringende reden oplevert voor een ontslag op staande voet. HGL heeft aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd *het zonder overleg persoonlijke gegevens aan derden verstrekken*. Werknemer heeft niet betwist dat hij het telefoonnummer van zijn leidinggevende aan zijn familie en zijn voormalige vriend heeft gegeven. Deze op zichzelf staande handeling kan naar het oordeel van de kantonrechter niet geschaard worden onder (een van) de dringende redenen als bedoeld in artikel 7:677 lid 2 BW. Deze actie heeft weliswaar tot bedreigingen aan het adres van HGL geleid, maar die bedreigingen zelf zijn niet ten name van werknemer aan het ontslag ten grondslag gelegd. De overige gedragingen waarnaar in de e-mail wordt verwezen, zijn niet duidelijk benoemd en kunnen daarom niet bijdragen tot het oordeel dat er sprake is van een dringende reden. Het ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig.

Billijke vergoeding

De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer op grond van artikel 7:681 lid 1 onder a BW een billijke vergoeding toekennen indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Nu hiervoor is geoordeeld dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, moet het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding in beginsel dan ook worden toegewezen. Aan het gevorderde bedrag van € 7.500,00 legt werknemer het gemiste loon tot einde dienstverband ten grondslag. Deze redenering zou mogelijk opgaan indien werknemer zich steeds als voorbeeldig werknemer zou hebben gedragen. Niets is echter minder waar. De door HGL aan het adres van werknemer gemaakte verwijten, los van de aan het ontslag op staande voet gelegde redenen, als regelmatig te laat komen, zich ziek melden maar wel naar de kermis gaan en een incident op de bar (na werktijd), allemaal in een zeer kort tijdsbestek en allemaal erkend door werknemer, zouden naar het oordeel van de kantonrechter toch al tot een spoedig einde van de arbeidsovereenkomst hebben geleid. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de aan werknemer toekomende billijke vergoeding met inachtneming van de in de rechtspraak weergegeven gezichtspunten op nihil gesteld dient te worden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1207

Zaaknummer: 11462776/AZ/24-140

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: G. Bremmers en R.L.J. van der Meer

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 7:671 BW en 7:672 BW