

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is sinds 1994 in dienst van werkgever. Werknemer en zijn echtgenote hebben twee thuiswonende, jongvolwassen kinderen met een aangeboren, progressieve spierziekte. Beiden zijn volledig verlamd en verplaatsen zich met een elektrisch aangedreven rolstoel. Werknemer heeft een uitstekende staat van dienst. In 2007 verzoekt werknemer zorgverlof om voor zijn kinderen te zorgen in verband met een cosmetische operatie van zijn echtgenote. Dit verlof wordt hem geweigerd, omdat hij net zelf een nekhernia heeft gehad en de werkgever vreest dat hierdoor het herstel wordt belemmerd. Tevens wordt werknemer niet op korte termijn inzage in zijn personeelsdossier verleend. In een zeer emotionele reactie heeft hij onder meer en bij herhaling gedreigd zijn leidinggevende “een dwarslaesie te schoppen” zodat hij zelf kon ervaren wat het was om in een rolstoel te zitten en dat hij “hem met de vrienden van de motorclub kapot gaat maken” of woorden van die strekking. Werknemer moest uiteindelijk door vijf politieagenten verwijderd worden uit het bedrijf van werkgever. Werknemer is strafrechtelijk veroordeeld wegens bedreiging met zware mishandeling en wederspanning. Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen. Bij de eindafrekening is een maand wegens gefixeerde schadevergoeding op het loon ingehouden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er kan weinig twijfel over bestaan dat de bedreiging om de P&O manager van de werkgever “een dwarslaesie te schoppen” of samen “met motorvrienden kapot te maken” een dringende reden oplevert voor ontslag op staande voet. Naar het oordeel van de kantonrechter was het volstrekt onaanvaardbaar voor werkgever dat werknemer een lid van de bedrijfsleiding op deze toon intimideerde; haar gezag als werkgeefster stond daarmee direct op het spel. De conclusie kan geen andere zijn dan dat werknemer aan werkgever een dringende reden heeft gegeven voor ontslag op staande voet, en daardoor in beginsel ook schadeplichtig is geworden jegens werkgever. Hoewel dit laatste werkgever een wettelijk gefixeerde en ineens opeisbare schadevergoedingsvordering op werknemer gaf, heeft werkgever een grens van moraal en fatsoen overschreden door van deze wettelijke bevoegdheid terstond gebruik te maken door op 25 juni 2007 een maandloon als schadevergoeding van de eindafrekening af te trekken, waardoor werknemer over juni 2007 feitelijk geen loon ontving. In de zeer uitzonderlijke omstandigheden van het onderhavige geval moet daarom worden geoordeeld dat het ontslag zonder opzegtermijn weliswaar terecht is gegeven, maar (alleen) in zijn directe financiële gevolgen toch kennelijk onredelijk was tegenover werknemer. De kantonrechter stelt de schadevergoeding wegens deze kennelijke onredelijkheid naar maatstaven van billijkheid op het drievoudige van het maandloon, afgerond € 9.000 bruto.

(Red.: Stond reeds in JAR 2008/231. De uitspraak staat op gespannen voet met Schoenmaker-arrest HR 12 februari 1999, «JAR»1999/102)

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2008

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2008:BF2259

Zaaknummer: 722162\CV EXPL 08-113

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:677 BW