

RECHTSPRAAK

Werknemer (59 jaar) is op 25 januari 1988 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) De Haagse Hogeschool (hierna: HH), laatstelijk in de functie van hogeschooldocent bij de opleiding Informatica en Informatiekunde. In 2001 is werknemer wegens ‘spanningsklachten’ uitgevallen. Werknemer had een moeizame verhouding met een (aantal) collega's op werk. HH had toegezegd een andere kamerindeling te realiseren alsmede een overleg te voeren met deze collega's. Dit is niet gebeurd. Werknemer heeft daarna zijn werkzaamheden gedeeltelijk hervat. De HH heeft werknemer in 2003 een aantal malen een beëindigingsvoorstel gedaan. Werknemer heeft deze voorstellen niet geaccepteerd. Op 27 mei 2003 valt opnieuw volledig uit. Volgens het UWV is werknemer niet langer arbeidsongeschikt, waardoor HH werknemer oproept op het werk te verschijnen. Werknemer betwist het oordeel van het UWV en verschijnt niet op het werk waarop HH de loondoorbetaling staakt. Tijdens een gesprek met de bedrijfsarts in september 2004 tilt werknemer een stoel en dreigt deze naar de bedrijfsarts te gooien. Voorts pakt hij de bedrijfsarts bij de keel. De HH heeft vervolgens werknemer op staande voet ontslagen. Op 16 maart 2005 is de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden. Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Hij beroept zich op de schadeplechtigheid van het ontslag en vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Het hof oordeelt als volgt. Hoewel de gedraging van werknemer laakbaar is, is het onvoldoende om van een dringende reden voor ontslag op staande voet te spreken. Daarvoor ligt er te veel “aan de andere kant van de weegschaal”. De gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging is derhalve toewijsbaar. Anders dan de HH heeft aangevoerd staat geen rechtsregel in de weg aan cumulatie van de gefixeerde schadeloosstelling wegens het niet in acht nemen van de toepasselijke opzegtermijn en een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Nu het diensverband als gevolg van het ontslag tot een einde is gekomen heeft de voorwaardelijke ontbinding door de kantonrechter geen effect. Anders dan De Haagse Hogeschool heeft bepleit ziet het hof geen reden om aan die beschikking in het kader van de onderhavige beoordeling enig gewicht toe te kennen (zie ook HR 7 juni 2002, *JAR* 2002, 155 Greeven/Connexion). Met betrekking tot de vraag of sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, verwijst het hof naar eerdere rechtspraak waarin de kennelijk onredelijk ontslagformule is verwoord. Het hof ziet aanleiding om in dit geval de C-factor te stellen op 0,6. Daarbij hebben een rol gespeeld: de reden voor het ontslag (in neerwaartse richting) en het feit dat door de HH in deze procedure geen reden (laat staan een goede) is gegeven om het aan de werknemer toegezegde overleg met de collega's c.q. wijziging van de kamerindeling niet te effectueren (in opwaartse richting). Dat er geen relevante relatie is tussen de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en de werkomstandigheden is niet gesteld en blijkt

ook niet uit de stukken (neutraal). De kantonrechtsformule zou derhalve uitkomen op afgerond € 73.472,= en de door het hof daarop vervolgens toegepaste 70% leidt dan tot een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag van afgerond € 51.400,= bruto. Dit bedrag zal dan ook worden toegewezen, te vermeerderen met de niet weersproken gevorderde wettelijke rente daarover vanaf 1 januari 2005.

Volgt vernietiging vonnis kantonrechter en toewijzing vorderingen werknemer.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-04-2009

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2009:BI2408

Zaaknummer: 105.003.443/01, Co5/1049 (oud)

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