

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet wegens disfunctioneren en onbehoorlijk gedrag niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding van € 6.000.

Werknemer is op 18 augustus 2014 in dienst getreden. Hij is laatstelijk werkzaam als marketeer tegen een salaris van € 1.196,16 op basis van 32 uur per week. Werknemer heeft van 16 juli tot 10 augustus 2015 vakantieverlof opgenomen. Op 5 augustus 2015 is werknemer eerder dan gepland teruggekeerd van zijn vakantiebestemming in verband met het overlijden van zijn vader. Op 7 augustus 2015 heeft werknemer telefonisch contact gehad met werkgever over de reden van zijn voortijdige terugkomst. De begrafenis vond plaats op 10 augustus 2015 en op 17 augustus 2015 heeft werknemer zijn werk hervat. Op 18 augustus 2015 is werknemer op staande voet ontslagen wegens slecht functioneren en onbehoorlijk gedrag tegenover werkgever. Werknemer stelt dat geen sprake is van een dringende reden en verzoekt een billijke vergoeding toe te kennen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ter zitting heeft werkgever aangevoerd dat werknemer is aangesproken op zijn functioneren. Aanvankelijk verbeterde het functioneren van werknemer, maar na verloop van tijd ontstonden opnieuw problemen. Hierover is opnieuw gesproken en werknemer beloofde zijn houding en functioneren te verbeteren, maar vroeg of hij eerst drie weken vakantieverlof mocht opnemen om zich weer op te laden. Hiermee heeft werkgever ingestemd. Omdat hij een week later dan was afgesproken terugkeerde van zijn vakantie heeft werkgever een verklaring opgesteld over het niveau waarop werknemer in het vervolg moet functioneren en over het opnemen van vakantie- en ziekteverlof. Werknemer weigerde deze verklaring te ondertekenen, waarna een verhitte discussie ontstond en werknemer heeft gezegd 'dan geef ik je een hand'. Vervolgens heeft werknemer het bedrijf verlaten, aldus steeds werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever onvoldoende met feiten en omstandigheden heeft onderbouwd dat de ontslaggrond zich feitelijk heeft voorgedaan en dat dit een dringende reden oplevert. Voor zover werknemer gelet op zijn houding en de wijze van functioneren een grens is overschreden, is de kantonrechter van oordeel dat hij niet zover over de scheef ging, dat een ontslag op staande voet terecht is. Daar komt bij dat het functioneren en het gedrag van werknemer eerder geen aanleiding gaven om de arbeidsovereenkomst, die twee keer is verlengd, niet te verlengen. Uit artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Gelet op de wetsgeschiedenis is (ook) in het kader van artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW voor toekenning van een billijke vergoeding ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vereist, maar is in een geval als

bedoeld in dat artikel reeds invulling gegeven aan de ernstige verwijtbaarheid, als de werkgever de voor een rechtsgeldig ontslag geldende voorschriften niet heeft nageleefd en in strijd met artikel 7:671 heeft opgezegd (zie *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 99 en 113). Een ontslag op staande voet dat niet rechtsgeldig wordt geacht, is dus als zodanig al ernstig verwijtbaar, omdat dan is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, moet het verzoek van de werknemer om toekenning van een billijke vergoeding dan ook worden toegewezen. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat de hoogte van de billijke vergoeding - naar haar aard - in relatie moet staan tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever, en niet tot de gevolgen van het ontslag voor de werknemer (zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32-34 en *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 91). De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 6.000. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat van werkgever, die volgens eigen zeggen moeilijk plaatsbare werknemers in dienst neemt, mag worden verwacht dat hij op een professionele wijze overleg voert met werknemers en, indien zich problemen voordoen hierover afspraken maakt en deze schriftelijk worden vastgelegd. Dit is niet gebeurd. Nu de arbeidsovereenkomst onterecht is beëindigd, is bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding eveneens rekening gehouden met het salaris dat gedurende de vier resterende maanden van de arbeidsovereenkomst onbetaald is gebleven.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:9470

Zaaknummer: 4420461 \ OA VERZ 15-157 (NE)

Rechters: A.E. Merkus

Advocaten: R.L. Beckers

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