

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

***Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. De omstandigheid dat werknemer zonder nadere mededeling aan zijn werkgever niet op het werk is verschenen, levert onvoldoende grond op om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Billijke vergoeding wordt gelet op de omstandigheden van het geval vastgesteld op nihil.***

Werknemer is op 1 juli 2011 in dienst getreden bij werkgever. Op 29 februari 2016 heeft een telefonisch incident plaatsgevonden tussen werknemer en diens collega. Bij brief van 29 februari 2016 is werknemer door de directeur van werkgever aangesproken op zijn negatieve werkhouding en is werknemer uitgenodigd om contact met de directeur op te nemen teneinde tot een afwikkeling van het dienstverband te komen. Werknemer is op 1 maart 2016 niet op zijn werk verschenen. Bij brief van 1 maart 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar verzet zich tegen het ontslag op staande voet. Hij vordert onder meer een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de ontslagbrief van 1 maart 2016 volgt dat werkgever in het 'recidiverend ongeoorloofd verzuim' van werknemer een dringende reden heeft gezien om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Werkgever heeft daartoe naar een drietal incidenten van 1 april 2015, 1 juli 2015 en 29 februari 2016 verwezen en zich op het standpunt gesteld dat werknemer alle drie de keren ongeoorloofd niet op het werk is verschenen. Werknemer heeft niet betwist dat op voornoemde data incidenten hebben plaatsgevonden en dat hij na deze incidenten niet op het werk is verschenen, zodat dit vast staat. Het incident van 29 februari 2016 is de opmaat geweest voor het niet op het werk verschijnen van werknemer op 1 maart 2016 en dat laatste heeft tot het ontslag op staande voet geleid. De kantonrechter is echter van oordeel dat de omstandigheid dat werknemer op 1 maart 2016 zonder nadere mededeling aan zijn werkgever niet op het werk is verschenen, op zichzelf gezien noch in onderlinge samenhang met het eerdere niet verschijnen, onvoldoende grond oplevert om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Daartoe is op grond van de stellingen van partijen van belang dat in het midden is gebleven wat zich precies op 29 februari 2016 heeft voorgedaan en hoe dit dient te worden geïnterpreteerd. Niet kan worden vastgesteld of sprake is geweest van een opdracht aan werknemer om niet meer op het werk te verschijnen, dan wel of werknemer ongeoorloofd zijn werk heeft verzuimd door op 1 maart 2016 niet te verschijnen. Verder is van belang dat ook het incident van 1 april 2015 en het daarop niet verschijnen op het werk wordt beheerst door dezelfde onduidelijkheid met

betrekking tot de aanleiding/reden van het niet verschijnen. Vast staat dat werkgever werknemer op 1 maart 2016 niet heeft gewaarschuwd voor de gevolgen van het niet verschijnen op het werk, zodat naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW. Wat betreft de gevorderde billijke vergoeding, wordt als volgt overwogen. Uit de parlementaire geschiedenis volgt dat in het geval de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:677 lid 1 BW is opgezegd, het een gegeven is dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dit brengt met zich dat de werknemer aanspraak maakt op een billijke vergoeding. Bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding heeft als uitgangspunt te gelden dat deze wordt bepaald door de mate van het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van de werkgever. Mede gelet op de recente jurisprudentie, waaronder ECLI:NL:GHHE:2016:2514 en ECLI:NL:RBLIM:2016:5421, ziet de kantonrechter aanleiding om de vergoeding die wegens onregelmatige opzegging zal worden toegekend in mindering te brengen op de billijke vergoeding. Daarvoor is van belang dat werknemer mede debet is geweest aan de gebrouilleerde arbeidsrelatie en dat werknemer per 1 mei 2016 een andere baan heeft gevonden. Niet gesteld of gebleken is dat werkgever, buiten het feit dat zij onregelmatig de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Nu werknemer voorts met het wettelijke scala van vergoedingen, anders dan de aanvullende billijke vergoeding, voldoende mogelijkheden wordt geboden om aanspraak te maken op een vergoeding van de gevolgen van het ontslag, is de kantonrechter van oordeel dat de billijke vergoeding dient te worden vastgesteld op nihil. Werkgever is aan werknemer wel een vergoeding verschuldigd wegens onregelmatige opzegging, nu vast staat dat het ontslag op staande voet ten onrechte was en daarmee is gegeven dat werkgever de geldende opzegtermijn niet in acht heeft genomen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 12-07-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2016:6179

**Zaaknummer:** 5038029/AZ/16-181 12072016

**Rechters:** G.J. Krens

**Advocaten:** S.J. de Leng-van Vliet en C.M. Swagers

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:681 BW