

RECHTSPRAAK

werknemer/CE Repair Mijdrecht BV

Ontslag op staande voet onterecht. Enkel het niet-naleven van de controlevoorschriften bij ziekte levert geen dringende reden voor ontslag op. Afwijzing billijke vergoeding ondanks ernstige verwijtbaarheid.

Feiten

Werknemer is sinds 2013 werkzaam bij CE Repair Mijdrecht BV (hierna: CE Repair). Op 7 februari 2017 is werknemer op staande voet ontslagen. CE Repair verwijt werknemer dat hij zonder toestemming nevenwerkzaamheden verrichtte en dat hij niet meewerkte aan zijn re-integratie. Werknemer berust in de opzegging, maar verzoekt om toekenning van de verschillende vergoedingen wegens de onrechtmatigheid en onregelmatigheid van de opzegging.

Oordeel

Nevenwerkzaamheden

Vast staat dat werknemer werkzaamheden verrichtte op de manege. Ook als dit in strijd is met het bedrijfsreglement, is dit echter niet voldoende voor het oordeel dat van CE Repair redelijkerwijze niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, gelet op het volgende. Gesteld noch gebleken is dat CE Repair werknemer heeft gewaarschuwd voor de gevolgen van het handelen in strijd met het bedrijfsreglement. Dit had echter wel op de weg van CE Repair gelegen, nu immers evenmin is gebleken dat er binnen het bedrijf van CE Repair ten aanzien van het verrichten van nevenwerkzaamheden een (bij werknemers bekend) 'zero-tolerancebeleid' geldt. Indien er sprake was van het verrichten van werkzaamheden in strijd met het bedrijfsreglement, was het ontslag op staande voet van 7 februari 2017, op grond van het verrichten van werkzaamheden op de manege, een te vergaande maatregel omdat eerst een minder verstrekkende maatregel, zoals het geven van een waarschuwing en/of het inhouden van loon, had dienen te worden getroffen. Dat werknemer eerder al waarschuwingen in verband met andere gedragingen had ontvangen, maakt dat niet anders. De vraag óf het handelen van werknemer in strijd was met het bedrijfsreglement, behoeft daarom niet nader te worden beoordeeld.

Re-integratieverplichtingen

Werknemer heeft niet betwist dat hij, op het moment dat hij een afspraak had op 7 februari

2017 met CE Repair om een plan van aanpak op te stellen voor zijn re-integratie, op de manere werkzaam was. Hiermee is dus vast komen te staan dat werknemer niet heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte. Immers, door niet op afspraken in het kader van zijn re-integratie te verschijnen, belemmert hij zijn re-integratie. Enkel het niet-naleven van de controlevoorschriften bij ziekte levert echter geen dringende reden voor ontslag op. Daarvoor zijn andere feiten en omstandigheden nodig, die – in onderlinge samenhang – wel het oordeel wettigen dat een dringende reden aanwezig is. CE Repair heeft nagelaten deze andere feiten en omstandigheden te stellen. Naar vaste rechtspraak dient onder dergelijke omstandigheden eerst een loonsanctie te worden toegepast. Gelet daarop was ook op deze grond een ontslag op staande voet een te vergaande maatregel en had het ook in dit verband op de weg van CE Repair gelegen om (eerst) een meer passende sanctie op te leggen, zoals opschorting van het loon van werknemer.

Conclusie

Gelet op het voorgaande is geen sprake geweest van een dringende reden. Hoewel werknemer, door om oneigenlijke redenen de afspraak in verband met de re-integratie af te zeggen, de grenzen van het acceptabele heeft overschreden, kan hieraan geen zodanig zwaarwegend gewicht worden toegekend dat dit op zichzelf een ontslag op staande voet rechtvaardigt. De door CE Repair gestelde overige gedragingen van werknemer zijn in de aanzegging niet aan het ontslag ten grondslag gelegd zodat deze evenmin tot een ander oordeel kunnen leiden. Het ontslag op staande voet was hier niet op zijn plaats en CE Repair had moeten volstaan met (eerst) een minder zware sanctie.

Vergoedingen

Werknemer heeft aangegeven dat hij zich neerlegt bij het einde van de arbeidsovereenkomst, maar dat hij een financiële compensatie wenst te ontvangen voor het feit dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen. Voor toewijzing van een billijke vergoeding is vereist dat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Die ernstige verwijtbaarheid is reeds gegeven met het oordeel dat aan het ontslag geen dringende reden ten grondslag lag. Het verzoek wordt niettemin afgewezen. CE Repair heeft voldoende onderbouwd dat hem meerdere officiële waarschuwingen zijn gegeven, dat hij door CE Repair desondanks meermaals in de gelegenheid is gesteld tot verbetering van zijn functioneren te komen en dat werknemer, met name door zich om oneigenlijke redenen voor het gesprek ten behoeve van zijn re-integratie af te melden, zelf eveneens verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer heeft daardoor in aanzienlijke mate bijgedragen aan de omstandigheid dat aan de arbeidsovereenkomst een einde is gekomen, op grond waarvan de kantonrechter van oordeel is dat CE Repair niet gehouden is een billijke vergoeding te betalen. CE Repair heeft niet aangevoerd dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In dit geval zijn de gedragingen van werknemer, mede in het licht van het oordeel dat het gegeven ontslag op staande voet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van CE Repair, onvoldoende om uit te gaan van ernstige verwijtbaarheid in de zin van voornoemde bepaling. De transitievergoeding zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:1871

Zaaknummer: 5715147 UE VERZ 17-67 JES/1267

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: M. Ledesma Marin, E.N.L. Schutte en A.B.M. Looijen-van Beelen

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