

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet wegens overtreden van bedrijfsregels is te kort door de bocht. Toewijzing billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 23 augustus 2016 in dienst als adviseur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 26 september 2016 heeft werkgeefster werknemer aangesproken op klachten die zij over hem heeft ontvangen. Op 5 december 2016 krijgt werknemer een officiële waarschuwing. Werkgeefster heeft geconstateerd dat er te veel door werknemer ingevoerde overeenkomsten worden geannuleerd. Van werknemer wordt verwacht dat hij dit aantal in december naar beneden brengt. Op 18 januari 2017 wordt werknemer op staande voet ontslagen omdat hij wederom de bedrijfsregels niet in acht zou hebben genomen. Werknemer vordert voor recht te verklaren dat werkgeefster jegens werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat de onverwijld opzegging onrechtmatig is geschied. Tevens vordert werknemer een billijke vergoeding.

Oordeel

De in de ontslagbrief opgegeven redenen kunnen het ontslag op staande voet niet rechtvaardigen. Wat betreft de verwijten van werkgeefster aan werknemer over zijn veel te hoge annuleringspercentages en daarmee verband houdende klachten van klanten, geldt dat een ontslag op staande voet in dergelijke gevallen niet het geëigende middel is. Bij het constateren van disfunctioneren ligt het op de weg van de werkgever om met de betrokken werknemer het gesprek aan te gaan over diens functioneren en met de werknemer duidelijke (schriftelijke) afspraken te maken hoe het functioneren kan worden verbeterd en om, zo nodig, begeleiding en een verbetertraject aan te bieden. Bovendien zal de werkgever de werknemer erop moeten wijzen dat het voortzetten van de arbeidsrelatie in het geding komt indien de werknemer er niet in slaagt, ondanks de geboden middelen, het functioneren op het gewenste niveau te brengen. Werkgeefster heeft werknemer op 5 december 2016 wel een schriftelijke waarschuwing gegeven, maar dat is beslist te kort door de bocht. Wat betreft het niet houden aan de werktijden had het op de weg van werkgeefster gelegen werknemer eerst te waarschuwen en de betaling van zijn loon eventueel op te schorten. De verwijten die werkgeefster aan werknemer maakt zijn van vergaande aard, terwijl zij deze verwijten niet of nauwelijks aannemelijk heeft gemaakt of met bewijsstukken heeft onderbouwd. De door werknemer gevraagde billijke vergoeding gelijk aan het loon inclusief vakantietoeslag dat hij zou hebben ontvangen indien de arbeidsovereenkomst op 22 maart 2017 van rechtswege zou

zijn geëindigd (€ 3710, 97 bruto), wordt toegewezen. Nu het oordeel luidt dat geen dringende reden ten grondslag heeft gelegen aan het ontslag op staande voet en de billijke vergoeding op die grond wordt toegewezen, bestaat er geen zelfstandig belang meer bij de verzochte verklaringen voor recht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:2218

Zaaknummer: 5746324 / ME VERZ 17-35

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: A.N. van der Eijk

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