

RECHTSPRAAK

werknemer/P&P Consult B.V.

Nadat werknemer tijdelijk niet op het werk verschijnt – mede in verband met het overlijden van zijn vader – wordt hij op staande voet ontslagen. Geen sprake van dringende reden. Toekenning verzoek van werknemer om een billijke vergoeding (€ 25.000) en gefixeerde schadevergoeding (€ 3942).

Feiten

Werknemer is op 19 oktober 2015 in dienst getreden bij P&P Consult. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van IT-professional (€ 3650 bruto excl. 8% vakantietoeslag). Werknemer werd door P&P Consult als ICT-manager gedetacheerd bij het bedrijf IMW. Op 1 februari 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 8 februari 2017 is de vader van werknemer overleden. Op 14 februari heeft P&P Consult aan werknemer dringend verzocht contact op te nemen met zowel IMW als P&P Consult. Dit heeft werknemer niet gedaan, waarop werkgever werknemer een officiële waarschuwing heeft gegeven. Bij brief van 17 februari 2017 heeft P&P Consult ontslag op staande voet aangezegd. Tijdens een telefoongesprek tussen werknemer en P&P Consult op 20 februari 2017 is het ontslag op staande voet mondeling medegedeeld. Werknemer heeft onder meer verzocht om een billijke vergoeding van € 35.478 bruto, omdat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet en het ontslag dus in strijd is met artikel 7:671 BW. Voorts heeft werknemer verzocht om P&P Consult te veroordelen aan hem een vergoeding wegens onregelmatige opzegging te betalen.

Beoordeling

Dringende reden

Voorop wordt gesteld dat geen sprake is van ongeoorloofde afwezigheid als de werknemer door ziekte is verhinderd om te werken. Ook indien ervan wordt uitgegaan dat werknemer zich beter heeft gemeld kan het feit dat werknemer tussen het overlijden van zijn vader op 9 februari 2017 en de crematie op 16 februari 2017 niet op het werk aanwezig was begrijpelijk worden geacht in het licht van de (onbetwiste) omstandigheid dat hij als oudste zoon de verplichting voelde om de organisatie rondom de afwikkeling van het overlijden van zijn vader op zich te nemen. Voor wat betreft de gestelde onbereikbaarheid is namens P&P Consult ter zitting verklaard dat werknemer (behalve op 9 februari 2017) meerdere keren via verschillende nummers telefonisch contact heeft gezocht (en gehad) met P&P Consult.

Daarnaast, zo is ook verklaard, is werkgever tussen het overlijden en de crematie bij werknemer thuis op bezoek geweest om te overleggen over de werksituatie bij IMW. Daarbij is ter sprake gekomen dat werkgever een lijst van spullen nodig had en werknemer zich bereid heeft verklaard om die spullen te overhandigen. Het argument van P&P Consult, dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan 'het verduisteren van diverse bedrijfseigendommen van IMW' is, mede gelet op het voorgaande, onvoldoende onderbouwd. Werknemer heeft betwist de officiële waarschuwing van 16 februari 2017 en de daarop volgende ontslagbrief van 17 februari 2017 te hebben ontvangen. Echter ook indien ervan wordt uitgegaan dat de brieven werknemer wel hebben bereikt, dan heeft werknemer er terecht op gewezen dat hij amper de kans heeft gekregen om op de waarschuwingsbrief van 16 februari 2017 te reageren, nu P&P Consult al op 17 februari 2017 kennelijk had besloten tot het ontslag. Het verwijt dat werknemer door zijn afwezigheid de bedrijfsvoering van IMW in gevaar heeft gebracht is niet als zodanig als reden aan het ontslag ten grondslag gelegd. De ontslagbrief en de (schriftelijke) toelichting geven er onvoldoende blijk van dat P&P Consult bovenstaande persoonlijke omstandigheden afdoende heeft afgewogen bij haar beslissing om werknemer op staande voet te ontslaan. Concluderend is de kantonrechter van oordeel dat de redenen voor het ontslag voor een deel niet als vaststaand kunnen worden aangenomen en voor het overige niet ernstig genoeg zijn om ontslag op staande voet te rechtvaardigen.

Billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding

Volgens de recente ontwikkelingen in de jurisprudentie mag bij de hoogte van de billijke vergoeding ook acht worden geslagen op de gevolgen van het verlies van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft ervoor gekozen te berusten in het ontslag, zodat óók in ogenschouw moet worden genomen in welke situatie werknemer zou zijn komen te verkeren indien hij had gekozen voor herstel van de arbeidsovereenkomst en te zijner tijd op reguliere wijze een einde was gekomen aan het dienstverband. Werknemer zou dan aanspraak hebben gehad op ruim acht maandsalarissen c.a. (€ 31.536 bruto). Gelet op het voorgaande, alsmede op de mate van verwijtbaarheid van P&P Consult en de omstandigheid dat werknemer geen tegenprestatie meer hoeft te verrichten, acht de kantonrechter een vergoeding van € 25.000 bruto billijk plus een vergoeding ad € 3942 bruto ex artikel 7:672 lid 9 BW (gefixeerde schadevergoeding), vermeerderd met de wettelijke rente.

Datum uitspraak:

Zaaknummer: