

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Overtreding van controlevoorschriften bij ziekte levert geen dringende reden op voor ontslag op staande voet, omdat met inhouding van loon had kunnen worden volstaan. Billijke vergoeding toewijsbaar. Vordering tot uitbetaling achterstallig loon toegewezen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 17 maart 2017 voor de duur van een halfjaar in dienst getreden bij werkgever X (hierna: X). Werknemer was werkzaam in de functie van marketeer. Het salaris bedroeg € 1829,21 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Op 2 juni 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij e-mail van 12 juni 2017 heeft X werknemer aansprakelijk gesteld voor schade aan een bedrijfsauto. Werknemer werd verweten dat hij de bedrijfsauto met te veel motorolie had bijgevuld. De schade aan de bedrijfsauto heeft X ingehouden op het salaris van werknemer. Op 29 juni 2017 heeft werknemer de bedrijfsarts bezocht, die naast beperkingen bij werknemer eveneens constateerde dat sprake was van een arbeidsconflict. In dit verband heeft de bedrijfsarts partijen geadviseerd in gesprek te gaan en een oplossing voor het conflict te zoeken. Op 6 en 7 juli 2017 is werknemer tweemaal opgeroepen voor een gesprek. Werknemer heeft echter geen gehoor gegeven aan de oproepen, omdat deze hem niet tijdig hadden bereikt. Op 7 juli 2017 heeft X werknemer op staande voet ontslagen. De redenen voor dit ontslag zijn erin gelegen dat werknemer geen gehoor heeft gegeven aan het advies van de bedrijfsarts. Daarnaast merkt X op dat werknemer in strijd met het in de arbeidsovereenkomst opgenomen geheimhoudingsbeding, nevenwerkzaamheden verricht. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en X te veroordelen tot uitbetaling van het ingehouden loon.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens de memorie van toelichting bij de Wet uitbereiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte is de sanctie op overtreding van de voorschriften van artikel 7:629 lid 3 BW dat de werknemer zijn recht op loondoorbetaling verliest (*Kamerstukken II 1995/96, 24439, 3, p. 60*). Deze sanctie is voldoende afschrikwekkend om te waarborgen dat de werknemer zijn eigen re-integratie serieus oppakt. Verdergaande sancties – zoals in dit geval: het ontslag op staande voet – zijn niet nodig. Dit oordeel wordt

ook gesteund door de memorie van toelichting bij de Wet Poortwachter, waarin wordt opgemerkt dat het – mede door de mogelijkheid tot inhouding van loon – niet voor de hand ligt dat een werkgever het dienstverband met een werknemer rechtsgeldig onverwijld opzegt als deze bij herhaling weigert in te gaan op de oproepen van de werkgever (*Kamerstukken I* 2001/02, 27678, 37a, p. 31; zie ook ECLI:NL:GHSHE:2017:3241). Voor het aanwezig achten van een dringende reden zal derhalve, naast de overtreding van controlevoorschriften, altijd sprake moeten zijn van andersoortige (aanvullende) feiten en omstandigheden. Naar het oordeel van de kantonrechter is zulks echter niet het geval. Ten aanzien van de gestelde nevenwerkzaamheden en de overtreding van het geheimhoudingsbeding wordt geoordeeld dat ook deze feiten geen dringende reden opleveren. In dit verband heeft te gelden dat het ontslag op staande voet als ultimum remedium moet worden beschouwd en dat volstaan had kunnen én moeten worden met een minder verstrekkende maatregel, zoals het geven van een officiële waarschuwing. Dit klemt te meer, nu in dit geval sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die op 16 september 2017 van rechtswege zou eindigen. Met inachtneming van het vorenstaande, oordeelt de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW is opgezegd.

Billijke vergoeding

Nu hiervoor geoordeeld is dat X de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW, komt aan werknemer een billijke vergoeding toe. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, zoekt de kantonrechter aansluiting bij de op 30 juni 2017 gewezen beschikking van de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2017:1187). In dit verband gaat de kantonrechter ervan uit dat de arbeidsovereenkomst niet later zou zijn geëindigd dan op 16 september 2017. Voorts wordt rekening gehouden met het feit dat werknemer van de ene op de andere dag zijn werk en inkomen verloor en de korte duur van het dienstverband. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 4500 bruto. Daarin wordt inbegrepen het inkomensverlies van 2,5 maandsalarissen, waarbij de kantonrechter uitgaat van 70% van het bedongen loon, nu sprake is van ziekte. De verzochte wettelijke verhoging over de billijke vergoeding is echter niet toewijsbaar, aangezien de billijke vergoeding niet kan worden aangemerkt als loon in de zin van artikel 7:625 BW.

Uitbetaling achterstallig loon

Met betrekking tot het verzoek strekkende tot uitbetaling van het achterstallig loon overweegt de kantonrechter als volgt. In casu is gesteld noch gebleken dat werknemer (behoorlijk) verzekerd is tegen eventuele schade, zodat artikel 7:661 lid 1 BW onverkort van toepassing is. Niet is komen vast te staan dat de gestelde schade aan de bedrijfsauto door toedoen van werknemer is veroorzaakt, laat staan dat deze schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer (HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142 (Pollemans/Hoondert), en HR 14 oktober 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU2235 (Citytax/De Boer)). Werknemer heeft om deze redenen recht op uitbetaling van het achtergehouden loon.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2017:5714

Zaaknummer: 6182563 AZ VERZ 17-82

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: C.M. de Wijs en R.H.J. Daatzelaar

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 BW, 7:661 lid 1 BW, 7:661 lid 2 BW, 7:671 BW, 7:672 lid 2 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW