

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer berust in ontslag op staande voet, krijgt billijke vergoeding van € 50.000 naast transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Werkgever heeft zich wantrouwend opgesteld, onder meer door uitvoering van een directe spoedcontrole na ziekmelding en door niet eerlijk te zijn over de ingediende ontslagaanvraag bij het UWV.

Feiten

Werknemer is met ingang van 20 augustus 2001 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij werkgever. In december 2016 heeft werkgever aan werknemer laten weten dat er een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV zou worden ingediend. Op vrijdag 27 januari 2017 werd werknemer 's middags gebeld door een collega omdat hij niet had gereageerd op een spoedvraag van een andere collega. Daarop heeft de leidinggevende van werknemer telefonisch contact met werknemer opgenomen en aan hem gevraagd waarom hij niet had gereageerd. Werknemer werd daarop zeer boos en gaf te kennen dat de leidinggevende van werknemer maar contact op moest nemen van de directeur. Op maandag 30 januari 2017 is werknemer per e-mail uitgenodigd voor een gesprek op het hoofdkantoor op 31 januari te 10.00 uur. Werknemer heeft zich ziek gemeld en het gesprek is niet doorgegaan. Bij e-mailbericht van 31 januari 2017 aan de gemachtigde van werknemer is hij in de gelegenheid gesteld om te reageren op de constatering dat er een onderneming op het thuisadres van werknemer was ingeschreven onder de naam 'X'. Op 3 februari 2017 is werknemer door werkgever onder verwijzing naar zijn brief van 2 februari 2017 op staande voet ontslagen. Bij beslissing van 6 april 2017 heeft het UWV de toestemming aan werkgever geweigerd. In de beschikking van 9 juni 2017 heeft de kantonrechter werkgever veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Het hof begrijpt het verzoek van werknemer aldus dat hij heeft verzocht te verklaren voor recht dat aan de opzegging van de arbeidsovereenkomst geen dringende reden ten grondslag ligt. Het oordeel van de kantonrechter dat er een dringende reden voor ontslag op staande voet ontbreekt, staat tussen partijen vast. De verzochte verklaring zal alsnog worden toegewezen op de wijze zoals in het dictum opgenomen. Werknemer betoogt ook dat de kantonrechter ten onrechte geen billijke vergoeding heeft toegekend. Nu vaststaat dat de dringende reden voor

ontslag op staande voet ontbreekt, heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW en is daarmee de rechtsgrond voor toewijzing van een billijke vergoeding gegeven (art. 7:681 BW). Werknemer was ten tijde van het ontslag ruim 15 jaren in dienst van werkgever en 55 jaar. Naar het oordeel van het hof volgt uit de gang van zaken dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld met betrekking tot de gehele gang van zaken leidend tot de beëindiging van het dienstverband. Niet alleen bestond er geen dringende reden om het dienstverband met werknemer met onmiddellijke ingang te beëindigen, maar ook hetgeen daaraan is voorafgegaan getuigt niet van goed werkgeverschap. Zo is werknemer niet geïnformeerd over het feit dat de aanvraag voor de ontslagvergunning nog niet gereed lag op het moment dat hem is medegedeeld dat hij boventallig was. Verder is werknemer na het gebeuren op 30 januari 2017 direct de volgende dag op het hoofdkantoor ontboden met een kort bericht dat het gesprek mede zou gaan over zijn beschikbaarheid. Het wantrouwen van werkgever in werknemer vindt vervolgens een bevestiging op het moment dat werknemer zich ziek meldt en er meteen een spoedcontrole wordt gevraagd. Daarna beschuldigt werkgever hem (ten onrechte) van concurrerende activiteiten, zonder hem eerst te laten reageren op hetgeen werkgever over de eenmanszaak te weten is gekomen. De door werkgever gevraagde voorwaardelijke ontslagvergunning is door het UWV geweigerd. Het hof betreft in zijn oordeel mede dat zonder het ontslag op staande voet de arbeidsovereenkomst nog langere tijd zou voortduren. Het hof neemt voorts in het oordeel mede dat werknemer omstreeks april 2017 ander werk heeft gevonden; het betreft een contract voor bepaalde tijd, namelijk één jaar. De kantonrechter heeft in zijn oordeel meegewogen dat ook werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, in die zin dat hij tijdens een telefoongesprek boos heeft gereageerd jegens een leidinggevende en dat hij over een drietal jaren substantieel meer uren voor een klant van werkgever heeft gewerkt dan hij als declarabele uren bij werkgever had aangegeven. Het hof neemt voorts als omstandigheid mee dat aan werknemer een transitievergoeding ter hoogte van € 42.231,15 bruto is toegekend alsmede een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van € 23.904,40 bruto. Alle feiten en omstandigheden in ogenschouw nemend stelt het hof een billijke vergoeding vast van € 50.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:355

Zaaknummer:

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M.E. Smorenburg en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: C.M.F. Bergs en M. van Eck

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:681 BW, 7:677 BW en 3:302 BW