

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer onterecht op staande voet ontslagen na het niet verschijnen op werk na mishandeling in eigen woning. De eerdere officiële waarschuwing voor te laat komen houdt geen verband met de bijzondere omstandigheden van het geval. Billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer treedt op 7 september 1998 voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever. Wegens meermaals te laat op het werk verschijnen krijgt hij op 22 augustus 2017 een officiële waarschuwing waarin tevens staat dat ontslag op staande voet zal volgen bij een volgende keer te laat verschijnen. Op 23 november 2016 wordt werknemer thuis mishandeld. Op 24 en 25 november verschijnt hij niet op zijn werk. Op 24 november 2016 om 00.32 uur laat hij werkgever weten dat hij 's ochtends aangifte zal doen en daarna gelijk door naar het werk zal gaan. Op 25 november 2016 om 19.23 laat hij werkgever weten dat hij zich die dag niet in staat achtte om op het werk te verschijnen. Werkgever ontslaat werknemer vervolgens op staande voet. Uit een deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat werknemer niet geschikt was te achten voor zijn eigen werk op die dagen. Werknemer wendt zich tot de kantonrechter en verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, gecombineerd met een verzoek tot wedertewerkstelling en doorbetaling van het loon. De kantonrechter wijst de verzoeken af en wijst het verzoek van werkgever tot het betalen van een gefixeerde schadevergoeding toe.

Oordeel

Dringende reden

Werknemer is, zonder daartoe uitdrukkelijk toestemming te hebben of zich volgens de daarvoor geldende voorschriften bij zijn leidinggevende ziek te hebben gemeld, op 24 en 25 november 2016 niet op het werk verschenen. Een werkgever mag in beginsel van zijn werknemer verlangen dat hij op tijd op het werk verschijnt. Dat werknemer op 24 en 25 november 2016 niet kwam opdagen, heeft echter een bijzondere reden. Werkgever wist ook wat er met werknemer was gebeurd. Duidelijk is dat werknemer onhandig heeft gecommuniceerd. Deze onhandige communicatie neemt niet weg dat werkgever met hetgeen werknemer is overkomen en de impact die een mishandeling doorgaans heeft onvoldoende rekening heeft gehouden. Bovendien blijkt uit een verzekeringsgeneeskundige rapportage en het deskundigenoordeel van het UWV dat werknemer niet in staat was te achten zijn eigen

werk te doen. De afwezigheid van werknemer op 24 en 25 november 2016 is niet op een lijn te plaatsen met de eerdere gevallen van te laat komen, waarvoor werknemer de waarschuwing van 22 augustus 2016 heeft gehad. Dat werknemer ontslag op staande voet is voorgehouden in de brief van 22 augustus 2016 bij een volgende keer te laat komen, wil niet zeggen dat als zich een geval als het onderhavige voordoet, dat ontslag op staande voet dan ook gegeven moet/mag worden. Door direct over te gaan tot het ontslag op staande voet heeft werkgever onvoldoende gewicht toegekend aan de bijzondere omstandigheden waaronder het verzuim heeft plaatsgevonden en aan de persoonlijke omstandigheden en belangen van werknemer, mede gelet op de lengte van het dienstverband van achttien jaar. Het ontslag op staande voet heeft voor werknemer verstrekken gevolgen. Er is geen sprake van een dringende reden.

Vergoedingen

Het hof veroordeelt werkgever een billijke vergoeding te betalen. Het hof baseert de hoogte van de vergoeding door de situatie van rechtsgeldige opzegging op grond van een verstoorder arbeidsrelatie te vergelijken met de situatie waarin het ontslag op staande voet is gegeven. Werkgever had immers gelet op de onzorgvuldige manier waarmee werknemer met zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst omsprong en waartoe hij bij brief van 22 augustus 2016 een laatste waarschuwing had ontvangen, in de gegeven omstandigheden wel een redelijke grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever wordt tevens veroordeeld een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding te betalen. De gefixeerde schadevergoeding wordt daarbij in mindering gebracht op de billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:120

Zaaknummer: 200.221.384/01

Rechters: S.R. Mellema, M.D. Ruizeveld en C.J. Frikkee

Advocaten: F. von Werdmüller Elgg en J.C. Brökling

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:672 lid 10 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW