

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

De werknemer neemt ontslag op staande voet. Werknemer heeft recht op de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Feiten

Met ingang van 1 juni 2009 is werknemer bij werkgever in dienst getreden. Op 26 april 2016 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Bij brief van 30 januari 2018 heeft werknemer aan werkgever bericht dat hij op staande voet ontslag neemt. Werknemer is met ingang van 1 maart 2018 bij een derde in dienst getreden. Werknemer verzoekt de kantonrechter werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de nog resterende vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering over 2015. In de beschikking van 17 mei 2018 heeft de kantonrechter overwogen dat sprake is van ernstig verwijtbaar werkgeversgedrag waarin werknemer terecht een dringende reden heeft gezien om tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. De transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding zijn door werkgever aan werknemer verschuldigd. Tegen dit oordeel keert werkgever zich in hoger beroep.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof heeft werkgever aan werknemer een dringende reden gegeven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Daarbij betreft het hof alle omstandigheden van het geval, waaronder het gegeven dat het UWV het werk bij bedrijf X in het kader van re-integratie in het tweede spoor niet passend heeft geoordeeld en het gegeven dat aan werknemer vóór of op 30 januari 2018 opnieuw niet tijdig en volledig loon is uitgekeerd, terwijl hij al twee keer eerder in kort geding loondoorbetaling tijdens ziekte had gevorderd. Werkgever heeft de plichten die de arbeidsovereenkomst hem oplegt, grovelijk veronachtzaamd, een en ander zoals omschreven in artikel 7:679 lid 2 sub g BW. In de onderhavige zaak is geen Plan van aanpak opgesteld, althans daarvan is niet gebleken, hoewel werknemer daar een aantal malen om heeft verzocht. Van enige samenwerking of overleg tussen werkgever en werknemer in het re-integratietraject is evenmin gebleken. Het is werkgever die werknemer op 22 november 2017 zonder aankondiging opdraagt om direct contact op te nemen met bedrijf X en de dag erop daar te beginnen. Een dag later geeft werkgever per e-mail aan werknemer te kennen dat, als hij niet begint, hem een loonsanctie opgelegd wordt. Daarna volgt de briefwisseling tussen partijen, met uiteindelijk de brief van werkgever van 19 januari 2018, die er bij werknemer toe heeft geleid dat er bij hem 'iets geknapt' is. Werkgever heeft erop gewezen dat bij de beslissing

van werknemer om ontslag op staande voet te nemen een rol heeft gespeeld dat hij zicht had op een nieuwe baan; er is sprake van een vooropgezet plan, aldus werkgever en er zou dus een andere reden voor werknemer zijn dan de in zijn ontslagbrief aangegeven redenen. Het hof verwerpt dit verweer. Het is aan werknemer om onverwijld aan zijn werkgever kenbaar te maken waarom hij ontslag op staande voet heeft genomen. Het zijn ook de in zijn brief van 30 januari 2018 genoemde gedragingen van de werkgever die ter toetsing voorliggen. Werkgever bestrijdt in de kern dat de in de brief gestelde gedragingen niet zodanig waren dat van werknemer niet kon worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan. Werknemer heeft in zijn brief aangegeven welk gedrag het betreft en waarom hij als gevolg daarvan de druk niet langer aan kon. Dit schaadde zijn gezondheid, aldus werknemer. Werknemer heeft dit door het overleggen van de door werkgever aan hem geschreven brieven voldoende onderbouwd. Onder de gegeven omstandigheden oordeelt het hof dat van werknemer niet langer gevergd kon worden om het dienstverband te laten voortduren. Het enkele feit dat werknemer op dat moment zicht had op een andere baan maakt voormeld oordeel niet anders. Los van het feit dat volgens werknemer toen nog slechts sprake was van een mogelijkheid, is het niet zo dat werknemer met het nemen van ontslag op staande voet kon wachten totdat hij zicht had op een andere baan. Om tot een dergelijk ontslag te kunnen overgaan, eist de wetgever dat de werknemer onverwijld na het in het geding zijnde gedrag van de werkgever ontslag neemt. Ook aan dit vereiste is, naar het oordeel van het hof, voldaan. Werknemer mocht de tijd nemen om advies in te winnen. Daarnaast heeft hij gecontroleerd of zijn werkgever daadwerkelijk zijn loon zou inhouden. Dat bleek op 30 januari 2018 het geval te zijn. Het hof concludeert dat werknemer gerechtigd was om met onmiddellijke ingang zijn arbeidsovereenkomst met werkgever op te zeggen. Op grond van artikel 7:677 leden 2 en 3 BW heeft werknemer recht op de gefixeerde schadevergoeding. Het schriftelijk en onder dreiging van een loonsanctie en een ontslag op staande voet sommeren van werknemer om direct bij een derde aan het werk te gaan, terwijl het UWV heeft aangegeven dat dit werk niet passend is, kwalificeert als het door opzet of schuld geven van een dringende reden aan werknemer om tot het nemen van ontslag over te gaan. Alle omstandigheden in aanmerking nemend oordeelt het hof dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld met als gevolg dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-01-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:6

Zaaknummer: 200.244.655_01

Rechters: J.M.H. Schoenmaker, M.E. Smorenburg en D.J.B. de Wolff

Advocaten: L.V. Claassens en S. Scheltinga

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:679 lid 2 sub g BW, 7:673 BW, 7:619 BW, 7:619 BW, 6:96 BW, 65 Wet WIA, 7:660a BW en 7:629a BW