

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

De ontslagbrief telde vijf ontslagredenen. Deze redenen zijn onvoldoende om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend ter hoogte van de resterende duur van de arbeidsovereenkomst, met een verhoging van 10%.

Feiten

Werknemer is in 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar in dienst getreden bij werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is een tussentijds opzegbeding opgenomen. Het personeelsreglement is integraal onderdeel van de arbeidsovereenkomst. In het personeelsreglement is onder meer opgenomen dat werkgeefster persoonlijke beschermingsmiddelen gratis aan werknemer verstrekt. In of omstreeks juni 2018 is werknemer teruggezet in een lagere functie, met behoud van salaris. In de notulen van een managementoverleg is opgenomen dat werknemer van het werk in Den Haag is afgehaald omdat de gemeente Leidschendam-Voorburg het vertrouwen in hem heeft opgezegd. Per e-mail van 30 juni 2018 heeft werkgeefster aangegeven dat werknemer de bedrijfsauto moet inleveren. Bij brief van 4 juli 2018 is werknemer schriftelijk gewaarschuwd wegens veelvuldig te laat komen en te vroeg te vertrekken van de werklocaties. Op 2 augustus 2018 is aan werknemer per e-mail geschreven dat hij niet presteert zoals van hem zou mogen worden verwacht en dat werkgeefster verbetering verwacht. Op 27 augustus 2018 bericht werkgeefster dat zij tevreden is met hoe werknemer zijn werk verricht, maar dat hij overgekwalificeerd is voor die functie en feitelijk te duur. Op 4 oktober 2018 is werknemer op staande voet ontslagen. Dit is per brief aan werknemer bevestigd. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om de opzegging te vernietigen. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Werknemer komt hiertegen in hoger beroep.

Oordeel

Het hof laat de eiswijzing van werknemer, waarin hij zijn eis in die zin wijzigt dat hij geen vernietiging van het ontslag op staande voet verzoekt, maar herstel van de arbeidsovereenkomst, toe. In de ontslagbrief zijn vijf redenen vermeld voor het ontslag op staande voet, waaronder kort gezegd, bedreiging van een collega, disfunctioneren, wekelijks te laat komen, zich niet houden aan de veiligheidsvoorschriften en negatieve verhalen over werkgeefster rondbazuinen. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat deze

redenen in de gegeven omstandigheden niet kunnen leiden tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Er heeft een woordenwisseling plaatsgevonden en de bewoordingen die werknemer daarbij heeft gebruikt verdienen niet de schoonheidsprijs, maar de reactie was gezien de wijze waarop [Y] werknemer controleerde wel begrijpelijk. Het gestelde disfunctioneren kwalificeert naar het oordeel van het hof ook niet als dringende reden. In geval van disfunctioneren had werkgeefster een ontbindingsverzoek moeten indienen. Voor zover werkgeefster bedoelt dat werknemer in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid mist voor de functie in de zin van artikel 7:678 lid 2 sub b BW, is dit verzoek onvoldoende onderbouwd. Ten aanzien van het wekelijks te laat komen oordeelt het hof dat werknemer slechts eenmaal schriftelijk is aangesproken op te laat komen. De door werkgever overgelegde rittenregistratie, waaruit blijkt dat werknemer op bepaalde data te laat bij de opdrachtgever arriveerde, biedt naar het oordeel van het hof onvoldoende steun voor de stelling van werkgeefster dat werknemer 'wekelijks' te laat is gekomen. De opgegeven redenen dat werknemer zich niet heeft gehouden aan de veiligheidsvoorschriften en negatieve verhalen over werkgeefster heeft rondgebazuind, zijn onvoldoende duidelijk. Voor werknemer had voldoende duidelijk moeten zijn wat precies als dringende reden wordt aangemerkt. Uit de algemene bewoordingen blijkt echter niet wat werknemer precies wordt verweten. Bovendien zijn beide ontslagredenen onvoldoende ernstig om te kunnen worden aangemerkt als dringende reden. De kantonrechter heeft dan ook ten onrechte het verzoek van werknemer afgewezen. Nu herstel van de arbeidsovereenkomst niet meer aan de orde is – de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is reeds van rechtswege beëindigd – wordt werkgeefster veroordeeld tot het betalen van een billijke vergoeding. De hoogte van de billijke vergoeding wordt bepaald aan de hand van het salaris van werknemer over de periode van de datum van ontslag tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst, ad € 20.118,32. Dit bedrag wordt vermeerderd met 10% wegens het (ten onrechte) niet kunnen beschikken over zijn loon. Verder wordt de wettelijke rente en de gefixeerde schadevergoeding toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-08-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2323

Zaaknummer: 200.256.997/01

Rechters: C.J. Frikkee, D. Aarts en M.T. Nijhuis

Advocaten: M.J. Aantjes en H.G. Bouwman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:678 lid 2 sub b BW en 7:683 BW