

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet na discussie over opgenomen verlof onterecht gegeven. Werkgever diende als goed werkgever in redelijkheid eraan mee te werken dat werknemer de taakstraf, door middel van het opnemen van verlof, kon uitvoeren. Billijke vergoeding van één maandsalaris.****Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 juli 2020 bij werkgever in dienst getreden als monteur. Tussen werkgever en werknemer is een aantal malen discussie gevoerd over het niet dan wel te laat op het werk verschijnen van werknemer en het niet dan wel onvoldoende overleg voeren hierover. Werkgever heeft aan werknemer op 4 februari en 26 mei 2021 brieven gestuurd met een officiële waarschuwing. Op (zondag) 30 mei 2021 heeft werkgever aan werknemer een WhatsApp-bericht gestuurd waarin hij aangeeft dat werknemer de dag daarna als vrije dag heeft opgeschreven zonder overleg maar dat wel gewerkt diende te worden. Werknemer is op 31 mei 2021 niet op het werk verschenen. Op 1 juni 2021 hebben partijen een 'goed en open gesprek met elkaar gehad'. Na dit gesprek heeft werknemer op 1 juni 2021 een brief van werkgever ontvangen gedateerd op 31 mei 2021. In de brief bevestigt werkgever dat hij werknemer op 31 mei 2021 op staande voet heeft ontslagen. Als reden werd genoemd het ongeoorloofd opnemen van verlof in combinatie met de twee eerdere officiële waarschuwingen. Hoewel werkgever hem had bericht geen goedkeuring te geven voor het opnemen van verlof, is werknemer niet op het werk verschenen en heeft hij respectloos jegens werkgever gereageerd. Met ingang van 1 juli 2021 heeft werknemer een andere dienstbetrekking gevonden. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

*Oordeel*

Allereerst zijn van belang de twee door werkgever aan werknemer gegeven officiële waarschuwingen. Werknemer heeft daarover opgemerkt dat de waarschuwingen (gedeeltelijk) ten onrechte waren, omdat uit de WhatsApp-berichten die hij aan werkgever heeft gestuurd blijkt dat hij zich op diverse dagen niet goed voelde en daarom niet kon werken. Voorts heeft werkgever regelmatig in reactie op zijn WhatsApp-berichten laten weten dat het goed was dat hij later (of niet) kwam. De kantonrechter constateert dat werkgever enerzijds door middel van de brieven werknemer heeft gewaarschuwd, maar in de dagelijks communicatie niet dezelfde toon heeft aangeslagen. Aan de brieven kan daardoor minder gewicht worden gegeven. Vervolgens is van belang de communicatie tussen partijen van 30 mei 2021. Hieruit

blijkt, en dat heeft werknemer ook niet betwist, dat werkgever op die dag aan werknemer geen goedkeuring heeft gegeven om op 31 mei 2021 verlof op te nemen. Werkgever heeft bevestigd dat hij wist dat werknemer een taakstraf had gekregen. Voorts heeft hij niet weersproken dat werknemer al eerder twee dagen verlof had gevraagd en gekregen om de taakstraf uit te voeren. In discussie is tussen partijen of werkgever (voor 30 mei 2021) ook op de hoogte was, althans had kunnen zijn dat 31 mei 2021 de derde dag was waarop hij zijn taakstraf moest uitvoeren. Niet ter discussie staat dat werkgever in elk geval op 30 mei 2021 door werknemer hiervan op de hoogte is gesteld. Naar het oordeel van de kantonrechter diende werkgever in redelijkheid als goed werkgever eraan mee te werken dat werknemer zijn taakstraf met behulp van het opnemen van verlof kon uitvoeren. Dat heeft hij de eerste twee keer ook gedaan. Dat werkgever mogelijk op 30 mei 2021 werd overvallen door de vrije dag die werknemer de dag daarna wilde opnemen, doet daaraan niet af. Dit zou mogelijk anders kunnen zijn indien afgezet tegen het belang van werknemer op een vrije dag werkgever dusdanige andere belangen had dat het belang van werknemer daarvoor zou moeten wijken. Dat is echter gesteld noch gebleken. De enkele omstandigheid dat werkgever met de aanwezigheid van werknemer geen rekening had gehouden is onvoldoende. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat werkgever geen dringende reden had om werknemer op staande voet te ontslaan, althans dat dit gelet op alle omstandigheden een te zwaar middel is. Een en ander betekent dat werknemer in beginsel aanspraak kan maken op een billijke vergoeding en een transitievergoeding. De kantonrechter acht de hoogte van de verzochte billijke vergoeding – een maandsalaris te vermeerderen met vakantietoeslag – gelet op alle omstandigheden eveneens redelijk, zodat deze eveneens toewijsbaar is. Werknemer heeft enkel deze maand een inkomensverlies gehad en heeft naast de transitievergoeding geen aanspraak gemaakt op een andere vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 02-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2021:12153

**Zaaknummer:** 9368970/EJ VERZ 21-84472

**Rechters:** P.M. Frinking

**Advocaten:** E.M. Buijs-van Bommel en J.P.J. Franssen

**Wetsartikelen:** 7:681 BW en 7:677 BW