

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Herhaaldelijk patroon van te laat komen is niet komen vast te staan. Gefixeerde schadevergoeding en WW-uitkering komen (deels) in mindering op billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 27 juli 2021 voor de duur van een jaar bij werkgeefster in dienst getreden als schade-expert. Werknemer heeft op 24 januari 2022 een eerste officiële waarschuwing gekregen wegens het eerder vertrekken van de werklocatie. Op 23 maart 2022 heeft werknemer een tweede officiële waarschuwing gekregen omdat hij die ochtend niet op zijn werk was verschenen. In de ochtend van 20 april 2022 is werknemer niet op zijn werk verschenen omdat hij zich had verslapen. Op 20 april 2022 is werknemer op staande voet ontslagen wegens (herhaaldelijk) te laat komen. In de bevestigingsbrief van het ontslag staat onder meer dat werknemer zich niet aan de gemaakte afspraken heeft gehouden en dit de zoveelste keer is dat dit is gebeurd. De kantonrechter heeft op verzoek van werknemer geoordeeld dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven en de nevenverzoeken van werknemer tot betaling van een billijke vergoeding en transitievergoeding toegewezen. Werkgeefster gaat in hoger beroep en vindt dat werknemer op goede gronden is ontslagen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat het handelen van werknemer niet de (hoge) lat van de dringende reden haalt. Daarvoor is allereerst van belang dat niet is komen vast te staan dat er een herhaaldelijk patroon van te laat komen was, waarop werknemer vele malen (schriftelijk en mondeling) is aangesproken. Werknemer heeft weersproken dat hij, behoudens het voorval op 23 maart 2022, eerder te laat is gekomen. Het had op de weg van werkgeefster gelegen haar stelling nader (concreet en met stukken) te onderbouwen, hetgeen zij heeft nagelaten. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat het aan werknemer verweten handelen geen ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werkgeefster had kunnen en moeten volstaan met een minder ingrijpend middel. Uit het voorgaande volgt dat er geen sprake is van een dringende reden en dat werknemer ten onrechte op staande voet is ontslagen. Volgens werkgeefster had de verzochte transitievergoeding moeten worden afgewezen, omdat werknemer terecht op staande voet is ontslagen. Het hof is van oordeel dat van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer geen sprake is. Het betoog van werkgeefster dat de verzochte billijke vergoeding had moeten worden afgewezen omdat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, slaagt niet. De ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster is reeds gegeven omdat zij

onterecht ontslag op staande voet heeft verleend. Voor de hoogte van de billijke vergoeding gaat het hof uit van een inkomensschade gelijk aan het loon dat werknemer zou hebben genoten over de periode van 20 april 2022 tot en met 27 juli 2022. De door werknemer al ontvangen gefixeerde schadevergoeding zal daarop in mindering worden gebracht omdat de inkomensschade daarmee immers al deels is gecompenseerd. De WW-uitkering van werknemer zal ook gedeeltelijk in mindering worden gebracht. Werknemer heeft zijn inkomensschade niet onderbouwd. Het hof stelt de billijke vergoeding vast op € 3.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1369

Zaaknummer: 200.316.520/01 Rechtsgebieden Civiel recht

Rechters: T.S. Pieters, A.S. Arnold en N. Kampert

Advocaten: E.E. Dekker en mr. K.E. Centen-Mölgaard

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW en 7:681 BW