

RECHTSPRAAK

werknemer/Snowworld Leisure N.V.

Ten onrechte ontslag op staande voet leidt tot billijke vergoeding gelijk aan het loon over de geschatte duur van de arbeidsovereenkomst. Cumulatie billijke vergoeding en gefixeerde vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

(Hoger beroep van AR 2015-1210.) Werknemer is op 1 oktober 2003 in dienst van Snowworld Leisure N.V. (hierna: Snowworld) getreden, laatstelijk in de functie van Medewerker Technische Dienst. Bij brief van 11 december 2009 heeft Snowworld werknemer een officiële waarschuwing gegeven, omdat hij volgens Snowworld ‘de afgelopen maand’ meermaals te laat op het werk is verschenen. Bij brief van 30 juni 2015 heeft Snowworld werknemer nogmaals officieel gewaarschuwd wegens oncollegiaal gedrag. Werknemer werd in voornoemde brief medegedeeld dat het niet opschrijven van de juiste aankomst- en afmeldtijd op het werk als diefstal werd gezien en dat bij de eerstvolgende keer ontslag op staande voet zou volgen. Nadat werknemer op 20 juli 2015 nogmaals de urenlijst onjuist heeft ingevuld is bij brief van 28 juli 2015 de arbeidsovereenkomst met werknemer door Snowworld onverwijld opgezegd. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding ex artikel 7:681 BW, alsook de vergoedingen ex artikel 7:672 en artikel 7:673 BW. Volgens hem is onvoldoende rekening gehouden met de overige omstandigheden van het geval. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is in dit geval een te zwaar middel, zelfs als het hof ervan uitgaat dat werknemer weer arbeidsgeschikt was en hij zich om die reden gewoon aan zijn werktijden moest houden en de urenlijsten correct moest invullen (dat moest volgens Snowworld sowieso, dus ongeacht wel of niet ziek). Daartoe acht het hof van belang dat werknemer al geruime tijd privéproblemen had en dat Snowworld daarvan op de hoogte was. In maart 2015 is de relatie met zijn vriendin verbroken en dat had een grote impact op werknemer. Werknemer heeft gezondheidsklachten gekregen en Snowworld wist daarvan. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werknemer na een behoorlijk lange periode van vallen en opstaan eindelijk weer aan het opkrabbelen was en bezig was zijn leven weer op orde te krijgen, en ook daarvan was Snowworld op de hoogte. Zo is sprake geweest van substantiële ziekteperiodes van maart tot in elk geval 10 juni 2015. Het was werknemer in die periode toegestaan om in overleg met zijn leidinggevende te komen werken en te gaan wanneer het hem goeddunkte. Tegen de achtergrond van een verder goed verlopen dienstverband van ongeveer twaalf jaar, is het hof van oordeel dat ontslag op staande voet daarom in dit geval een te zwaar middel was.

Het gevolg is dat werknemer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toekomt (art. 7:672 BW), de transitievergoeding (art. 7:673 BW), alsmede een billijke vergoeding ex artikel 7:681 BW. De ernstige verwijtbaarheid is in dit geval een gegeven. Het hof schat dat het ongeveer drie maanden zou hebben geduurd tot de datum waartegen zou zijn ontbonden, zodat werknemer ongeveer drie maandsalarissen mis loopt. Het hof zal daarom € 6.500 aan billijke vergoeding toekennen. Het hof ziet geen aanleiding om op dit bedrag in mindering te brengen hetgeen aan gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen, omdat het voor risico van Snowworld dient te komen dat zij werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen. Daarbij acht het hof mede van belang dat werknemer ten onrechte is geconfronteerd met de situatie dat hij van de ene dag op de andere zijn werk, inkomen en recht op een WW-uitkering verloor.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-06-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:2514

Zaaknummer: 200.185.716/01

Rechters: M. van Ham, C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden en P.P.M. Rousseau

Advocaten: S.J.W.M. Vonken en C.I. van Gent

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:681 BW