

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet Enterprise Engagement Partner na versturen e-mails niet rechtsgeldig. Vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Billijke vergoeding heeft punitief karakter en wordt vastgesteld op € 20.000.

Werknemer is voor bepaalde tijd in dienst getreden in de functie Enterprise Engagement Partner. Het salaris bedraagt € 6.666,67 bruto per maand, exclusief emolumenten. De arbeidsovereenkomst is verlengd tot 1 april 2017. In mei 2016 is een Chief Revenue Officer in dienst getreden. Vervolgens is verschil van inzicht ontstaan over de werkwijze. Werknemer heeft op 26 mei 2016 een mail rondgestuurd aan het hele 'Enterprise Team'. Op 31 mei 2016 is het dienstverband door werkgeefster beëindigd per 30 november. Bij e-mail van dezelfde datum heeft werknemer aan drie werknemers van wie het dienstverband eveneens was opgezegd een mail gestuurd. Op 7 juni 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer maakt aanspraak op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft als dringende reden de door werknemer op 26 en 31 mei 2016 aan zijn collega's verzonden mails ten grondslag gelegd. Volgens werkgeefster had werknemer met het verzenden van laatstgenoemde mail geen enkel ander doel dan om zijn collega's op te ruien en het werk voor werkgeefster op deze wijze onmogelijk te maken. Dit recalcitrante gedrag van werknemer blijkt volgens werkgeefster ook uit de e-mail van 26 mei 2016 waarin hij zich op respectloze wijze uitlaat over werkgeefster. Wat betreft werkgeefster heeft werknemer daarmee de normen van goed werknemerschap overschreden en is dit gedrag zodanig laakbaar dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Dit betoog faalt. Niet valt in te zien waarom, na de (kennelijk) ook door de mail van 26 mei 2016 ingegeven beslissing om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op een termijn van zes maanden, in de inhoud van de mail van 31 mei 2016 aanleiding moet worden gezien voor het oordeel dat van werkgeefster niet langer gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij wordt overwogen dat een ontslag op staande voet een ultimatum remedium is dat eerst mag worden ingeroepen, alle omstandigheden van het geval afwegende, als met een andere sanctie niet kan worden volstaan. Van enige afweging op dit vlak is niet gebleken, waarbij opmerking verdient dat partijen ten tijde van het ontslag op staande voet reeds in onderhandeling waren over de afwikkeling van het dienstverband. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven.

Ten aanzien van de schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt geoordeeld dat in de arbeidsovereenkomst voor beide partijen een opzegtermijn van zes maanden is overeengekomen, hetgeen strijdig is met artikel 7:672 lid 7 BW. Dit betekent echter niet dat de opzegtermijn voor werkgeefster twaalf maanden bedraagt, maar (slechts) dat werknemer een beroep toekomt op de vernietigbaarheid van de voor hemzelf geldende termijn voor opzegging. Werkgeefster had, indien zij met inachtneming van de voor haar overeengekomen opzegtermijn en conform artikel 7:672 lid 1 BW tegen het einde van de maand zou hebben opgezegd, de overeenkomst eerst per 1 januari 2017 kunnen opzeggen. Het loon over de maanden juni 2016 tot 1 januari 2017 wordt toegewezen (€ 46.666,69), waarbij het reeds betaalde salaris over juni 2016 in mindering wordt gebracht. Ook wordt een vakantiebijslag van 8% hierover toegewezen. Het betoog van werkgeefster dat de aanspraak daarop deel uitmaakt van het maandelijks uit te betalen salaris faalt, omdat dit niet bij publiekrechtelijke regeling of schriftelijke overeenkomst is overeengekomen (art. 17 lid 1 Wml). De verwijzing van werkgeefster naar artikel 15 lid 1 Wml (voor wat betreft de hoogte van de vakantiebijslag) baat haar niet. Het enkele feit dat er een wettelijk minimum is, is op zichzelf onvoldoende om de aanspraak van werknemer – die op zichzelf onbetwist heeft gesteld dat hij is uitgegaan van een vakantiebijslag van 8% – tot dat minimum te beperken. Ten aanzien van de billijke vergoeding (art. 7:681 BW) wordt, onder verwijzing naar de wetsgeschiedenis, geoordeeld dat de billijke vergoeding een punitief karakter heeft. De opzegging in strijd met de daarvoor geldende regels valt werkgeefster ernstig aan te rekenen. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat de arbeidsovereenkomst net voor de duur van 12 maanden was verlengd en er op dat moment geen enkele aanwijzing bestond dat werknemer niet naar behoren zou functioneren of dat zijn arbeidsovereenkomst op (zeer) korte termijn zou worden beëindigd. Er wordt een billijke vergoeding van € 20.000 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-09-2016

Zaaknummer: 5173104 \ HA VERZ 16-207\520\466 en 5173590 \ HA VERZ 16-208\520\466