

RECHTSPRAAK

Werknemer/U-Name-It Special Products B.V.

Ontslag op staande voet wegens stemmingmakerij, opruiing en ander gezagsondermijnd gedrag is niet rechtsgeldig. Toekenning transitievergoeding van € 5643 en billijke vergoeding van € 7500.

Feiten

Op 27 juni 2011 is werknemer bij U-Name-It in dienst getreden. De functie die werknemer vervulde was aanvankelijk Binnendienstmedewerker en met ingang van december 2015 Accountmanager. Werknemer ontving laatstelijk een salaris van € 2850. Op 11 januari 2017 is U-Name-It door een werknemer op de hoogte gebracht over het gedrag van werknemer. Naar aanleiding daarvan heeft U-Name-It besloten een onderzoek te laten plaatsvinden. Op 13 januari 2017 heeft vervolgens een gesprek plaatsgevonden tussen U-Name-It en werknemer. Tijdens het gesprek heeft U-Name-It werknemer verweten dat hij zich schuldig maakt aan stemmingmakerij, opruiing en/of ander gezagsondermijnd gedrag. Aan het einde van het gesprek is werknemer op non-actief gesteld. Op 17 januari 2017 is werknemer op staande voet ontslagen. Op 20 januari 2017 heeft werknemer van U-Name-It een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst ontvangen. Werknemer heeft het voorstel niet aanvaard. Thans verzoekt werknemer betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Onverwijld

Anders dan werknemer stelt, is de kantonrechter van oordeel dat aan het onverwijldheidsvereiste van een ontslag op staande voet is voldaan. U-Name-It heeft nadat zij op 11 januari 2017 op de hoogte was gebracht door een werknemer over het vermeende gedrag van werknemer besloten dat een onderzoek diende plaats te vinden. Vervolgens heeft op 13 januari 2017 een gesprek plaatsgevonden met werknemer en is werknemer op non-actief gesteld. Vier dagen later is het ontslag aangezegd. U-Name-It heeft aldus voldoende voortvarend gehandeld.

Dringende reden

Functioneringsverslagen, gespreksverslagen en waarschuwingsbrieven ontbreken. Dat werknemer de kantjes ervan af zou lopen en niet collegiaal zou zijn, onderbouwt U-Name-It slechts met verklaringen van werknemers, waarbij gedurende deze procedure één verklaring is ingetrokken, omdat de desbetreffende werknemer stelt dat hij achteraf spijt kreeg van ondertekening van de door U-Name-It opgestelde verklaring. Tegenover de door U-Name-It ingebrachte verklaringen staan de verklaringen die door werknemer zijn overgelegd. In deze verklaringen wordt een geheel ander beeld van werknemer geschetst. Mocht het al zo zijn dat werknemer de kantjes ervan afliep en zich niet collegiaal opstelde, lag het naar het oordeel van de kantonrechter op de weg van U-Name-It in gesprek met werknemer te gaan en hem op de consequenties van zijn gedrag te wijzen. Hiervan is gelet op het voorgaande onvoldoende gebleken. De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat werknemer collega's tegen U-Name-It opstookte. De kantonrechter acht het redelijk gebruikelijk dat collega's met elkaar over het werk en ook over hun werkgever praten en dat zij zich daarbij kritisch kunnen uitlaten. Dat werknemer daarmee een grens is overschreden of over de schreef ging, omdat hij zijn collega's tegen zijn werkgever opstookte, is niet gebleken. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat de overgelegde verklaringen zijn afgelegd door werknemers die in een afhankelijke relatie staan tot U-Name-It, één verklaring is ingetrokken en de verklaringen verder haaks staan op de verklaringen die werknemer heeft ingebracht. Ook hier geldt dat mocht werknemer zich aan het verwijt schuldig hebben gemaakt, het op de weg lag van U-Name-It om in gesprek met hem te gaan en hem te wijzen op de gevolgen van zijn gedrag. Dit is niet gebeurd. U-Name-It heeft onvoldoende met feiten en omstandigheden onderbouwd dat de ontslaggronden zich feitelijk hebben voorgedaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook niet gebleken van een dringende reden, zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Billijke vergoeding

Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, moet het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding dan ook worden toegewezen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 7500. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat de feitelijke gang van zaken het doet voorkomen dat U-Name-It aanstuurde op een beëindiging. Van U-Name-It als werkgever mag echter worden verwacht dat zij op een professionele wijze overleg voert met werknemer, hem waarschuwt voor de gevolgen van zijn gedrag en werkhouding en dit schriftelijk vastlegt. Indien dit niet tot verandering leidt, lag het op de weg van U-Name-It een ontbindingsprocedure te starten, nu een ontslag op staande voet een te zwaar middel is.

Transitievergoeding

Bij gebreke aan een dringende reden en de hiervoor vastgestelde feiten en omstandigheden valt niet in te zien dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Dat betekent dat U-Name-It de transitievergoeding is verschuldigd en zal worden veroordeeld tot betaling van € 5643.

Vergoeding wegens onregelmatige opzegging

Voorts is U-Name-It een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd aan werknemer, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. De vergoeding is gelijk aan het bedrag van het loon over de opzegtermijn, te weten € 7695 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:4853

Zaaknummer: 5776264 \ AO VERZ 17-21 (NE)

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: L.N. Hermes en U. Hoogland

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:679 BW