

RECHTSPRAAK

werknemer/Kyocera Document Solutions Europe B.V.

Het zonder toestemming op vakantie gaan en de omstandigheid dat werknemer de binnen Kyocera geldende regels en procedures ten minste enkele keren heeft geschonden en een aantal redelijke bevelen of opdrachten van zijn leidinggevende niet heeft opgevolgd, leveren geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Billijke vergoeding van € 5.000 voor onterecht ontslag.

Feiten

Werknemer is op 18 april 2017 op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar in dienst getreden bij Kyocera. Op 10 augustus 2017 is werknemer eerder van zijn werk weggegaan in verband met een privéafpraak bij de notaris. Hierover hebben werknemer en werkgever berichten uitgewisseld. Op 18 augustus 2017 heeft werknemer in het digitale systeem van Kyocera aangegeven dat hij van 28 tot en met 31 augustus 2017 vrij zou gaan nemen. Werkgever heeft de aanvraag niet goedgekeurd en hierover hebben partijen contact gehad, hetgeen niet soepel is verlopen. Werknemer is op 28 augustus niet op het werk verschenen. Op 28 augustus heeft werkgever te kennen te geven dat hij voldoende redenen ziet om werknemer op staande voet te ontslaan. In dit bericht nodigt werkgever werknemer nog een laatste keer uit voor een persoonlijk gesprek. Werknemer heeft zich hierna ziekgemeld en is niet verschenen op een gesprek met werkgever. Op 4 september heeft werkgever werknemer alsnog op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend. Voor de beoordeling van de vraag of het door Kyocera aan werknemer gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werknemer opgegeven redenen, zoals vermeld in de brief van 4 september 2017 met verwijzing naar de e-mail van 28 augustus 2017, maatgevend; en het geschil wordt afgebakend door de daarin genoemde verwijten. Daaruit volgt dat, nadat werknemer al meerdere keren de binnen Kyocera geldende regels en procedures heeft geschonden, het feit dat werknemer vervolgens zonder toestemming op vakantie is gegaan, de spreekwoordelijke druppel is geweest die de emmer voor Kyocera deed

overlopen en dat zij daarom is overgegaan tot het ontslag op staande voet. De kantonrechter is met Kyocera van oordeel dat werknemer de binnen Kyocera geldende regels en procedures ten minste enkele keren heeft geschonden en een aantal redelijke bevelen of opdrachten van zijn leidinggevende niet heeft opgevolgd. Op zichzelf zou dit alles bij elkaar, zeker gelet op de duidelijke waarschuwing die Kyocera in de e-mail van 24 augustus 2017 aan werknemer heeft gegeven, een dringende reden voor een ontslag op staande voet kunnen zijn. Werknemer voert echter aan dat hij zich per e-mail van 25 augustus 2017 heeft ziekgemeld en dat hij nadien aldus niet ongeoorloofd afwezig is geweest, maar afwezig was wegens arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter is van oordeel dat uit de bewoordingen van de e-mail van 25 augustus 2017 van werknemer niet duidelijk blijkt dat werknemer zich ziek wenste te melden. De kantonrechter oordeelt dat Kyocera hieruit niet de conclusie heeft kunnen en mogen trekken dat geen sprake was van een ziekmelding. Dit geldt temeer nu, zoals al is opgemerkt, uit eerdere e-mails en gesprekken blijkt dat bij Kyocera op zijn minst het vermoeden bestond dat werknemer op 11 augustus 2017 en vanaf 25 augustus 2017 niet op kantoor is verschenen in verband met spanningen/strubbelingen op de werkvloer. De kantonrechter is van oordeel dat het onder deze omstandigheden op de weg van Kyocera had gelegen om een bedrijfsarts in te schakelen. Dit heeft Kyocera nagelaten. De vraag is vervolgens of het zonder toestemming op vakantie gaan, onder de hierboven genoemde omstandigheden en in combinatie met het feit dat vaststaat dat werknemer de binnen Kyocera geldende regels en procedures ten minste enkele keren heeft geschonden en een aantal redelijke bevelen of opdrachten van zijn leidinggevende niet heeft opgevolgd, een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. De kantonrechter beantwoordt deze vraag ontkennend. Dit leidt ertoe dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, zodat Kyocera de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Een ontslag op staande voet dat niet rechtsgeldig wordt geacht, is dus als zodanig al ernstig verwijtbaar, omdat dan is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, moet het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding dan ook worden toegewezen. De kantonrechter ziet in de omstandigheden van het geval aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op een bedrag van € 5.000 bruto. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat het aannemelijk te achten is dat de arbeidsovereenkomst, in het geval werknemer niet op staande voet zou zijn ontslagen, gelet op de tussen partijen ontstane verhoudingen en mede gelet op het in de arbeidsovereenkomst opgenomen tussentijdse opzegbeding, op korte termijn zou zijn ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-02-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:1508

Zaaknummer: 6424146 AO VERZ 17-146

Rechters: J.A.M. Jansen

Advocaten: C.J. Dreef en P.R.H. Demacker

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW