

RECHTSPRAAK

werknemer/Sushi Ran B.V.

Uit hoofde van goed werkgeverschap volgt dat werkgeefster een structureel te laat komende werknemer duidelijk had moeten waarschuwen dat hij bij een volgende keer te laat komen met een ingrijpend middel als ontslag op staande voet zou worden geconfronteerd.

Feiten

Werknemer is op 22 juli 2013 in dienst getreden bij Sushi Ran B.V. (hierna: Sushi Ran) tegen een salaris van € 2.395,70 bruto per maand. Bij zijn indiensttreding is aan werknemer een verzuimprotocol verstrekt, waarin onder meer staat opgenomen dat eventuele ziekmelding telefonisch aan een directe leidinggevende moet worden doorgegeven. Op 9 februari 2018 is werknemer op staande voet ontslagen. Sushi Ran heeft vier redenen aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd. De eerste reden is dat werknemer sinds 2016 zeer frequent ongeoorloofd te laat op het werk is verschenen. In het verlengde hiervan wordt als twee redenen aangevoerd dat werknemer over het te laat komen heeft gelogen met als doel dit gedrag te camoufleren. Als derde reden voert Sushi Ran aan dat werknemer het verzuimprotocol heeft overtreden door zich niet telefonisch, maar via WhatsApp en e-mail ziek te melden. Ook zou werknemer een bedreigende situatie op de werkvloer hebben gecreëerd, waardoor zijn collega's, en met name zijn leidinggevende, zich onveilig voelen. Werknemer berust in het gegeven ontslag op staande voet en verzoekt thans een billijke vergoeding (ad € 31.435,00), een gefixeerde schadevergoeding (ad € 2.395,70) en een transitievergoeding.

Oordeel

Is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven?

Het staat vast dat Sushi Ran het te laat komen van werknemer op camerabeelden van 6 februari 2018 heeft geconstateerd en werknemer tijdens een gesprek van 8 februari 2018 heeft ontslagen. Volgens de kantonrechter heeft Sushi Ran hiermee voldoende voortvarend gehandeld. Werknemer voert ten verweere aan dat hij pas op 15 februari 2018 van het ontslag op staande voet heeft kennisgenomen, omdat de ontslagbrief aan een oud adres was gericht. Nu werknemer zijn adreswijziging op onvoldoende duidelijke wijze aan Sushi Ran heeft doorgegeven, komt deze omstandigheid voor zijn rekening en risico. Verder oordeelt de kantonrechter dat de bekendheid met het ontslag op staande voet ook uit het gesprek van 6 februari 2018 had kunnen volgen, omdat aan werknemer keuzemogelijkheden zijn voorgelegd.

Hierbij is ook concreet aangegeven dat ontslag op staande voet zou volgen indien werknemer geen keuze zou maken. Aan de eis van onverwijldheid is aldus voldaan.

Is sprake van een dringende reden?

Volgens de kantonrechter heeft Sushi Ran in voldoende mate onderbouwd dat haar productieproces vanwege het te laat komen door werknemer onder druk is komen te staan. Hiermee is ook het belang om op tijd te komen gegeven, waarop werknemer vanuit zijn voorbeeldfunctie als allroundmedewerker bedacht had moeten zijn. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat Sushi Ran onvoldoende aan werknemer heeft duidelijk gemaakt dat hij bij een volgende keer te laat komen met een ingrijpend middel als het ontslag op staande voet zou worden geconfronteerd. Volgens de kantonrechter had zulks wel vanuit goed werkgeverschap bezien van Sushi Ran mogen worden verwacht. Zij heeft werknemer (slechts) een oranje/rode kaart en een officiële waarschuwing gegeven. Verder is niet komen vast te staan dat werknemer bewust heeft gelogen over het te laat komen. De onjuiste wijze van ziekmelding levert evenmin een dringende reden op. Het betreft een enkele verkeerde ziekmelding, waarbij door Sushi Ran ook nog is vermeld dat werknemer bij een volgende keer een officiële waarschuwing zou krijgen. Ter onderbouwing van de bedreigende situatie die werknemer zou hebben veroorzaakt, heeft Sushi Ran een geluidsopname in het geding gebracht. Uit de geluidsopname blijkt dat werknemer minutenlang met stemverheffing heeft gepraat. Daarnaast is ook steeds een 'tikkend geluid' te horen. Volgens Sushi Ran werd dit geluid veroorzaakt doordat werknemer met zijn vuisten op de tafel bleef slaan, maar volgens de kantonrechter is dit onvoldoende gebleken. Bovendien is ook geen sprake geweest van fysiek contact en/of verbale bedreigingen. Van een ernstige bedreiging zoals bedoeld in artikel 7:678 lid 2 onderdeel e BW is dan ook geen sprake. De conclusie luidt dat geen van de aangevoerde redenen als dringende reden voor een ontslag op staande voet kunnen worden gekwalificeerd.

Billijke vergoeding

Nu Sushi Ran ten onrechte tot het ontslag op staande voet is overgegaan en daarmee in strijd met het bepaalde in artikel 7:671 BW heeft opgezegd, komt werknemer een billijke vergoeding toe. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding zou hebben ontbonden ingeval werknemer niet in het ontslag zou hebben berust én Sushi Ran voorwaardelijke ontbinding zou hebben verzocht. Ook wordt meegewogen dat werknemer herhaaldelijk is aangesproken op het te laat komen en daarin kennelijk geen inzicht heeft getoond. De kantonrechter is van oordeel dat deze houding niet past bij een werknemer met een voorbeeldfunctie. Verder wordt in het oordeel betrokken dat werknemer meerdere gesprekken met Sushi Ran heeft opgenomen en daarmee de arbeidsverhouding op scherp heeft gezet. De kantonrechter stelt, alles overwegende, vast dat de billijke vergoeding € 4.791,40 bedraagt (bestaande uit twee maandsalarissen exclusief vakantietoeslag).

Gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding

Voorts maakt werknemer op grond van artikel 7:672 lid 10 BW aanspraak op een vergoeding wegens onregelmatig opzegging (€ 2.395,70). Van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer is geen sprake, zodat hij ook nog aanspraak maakt op een transitievergoeding van € 3.881,04 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:9278

Zaaknummer: 6801702 \ EJ VERZ 18-83125

Rechters: S.M. de Bruijn

Advocaten: N.M. Fakiri en J.P.W. van Bohemen

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:678 lid 2 BW, 7:673 lid 1 onderdeel a BW, 7:672 lid 10 BW en 7:671 BW