

RECHTSPRAAK

Het hof oordeelt dat ontslag op staande voet van werknemer niet onverwijld is gegeven. Er is wel sprake van een dringende reden. Toekenning gefixeerde schadevergoeding € 2.706,88 bruto. Werkgever hoeft werknemer geen transitievergoeding en billijke vergoeding te betalen.

Feiten

Werknemer is op 15 juli 2017 in dienst getreden bij werkgever als bouwvakhelper. Vóór augustus 2021 kwam het met regelmaat voor dat werknemer niet op het werk verscheen zonder zich daartoe af te melden, of door zich af te melden bij de uitvoerder/projectleider, terwijl hij zich bij de algemeen directeur behoorde af te melden. Daarna heeft werknemer meerdere keren aangegeven dat hij niet kon komen werken. Werkgever heeft werknemer vervolgens ziek gemeld. De arbodienst heeft tevergeefs geprobeerd contact op te nemen met werknemer. Op 17 november 2021 zond werkgever werknemer een brief waarin hem een allerlaatste kans werd geboden om op 22 november op het werk te verschijnen. Werknemer is vervolgens niet op het werk verschenen. Toen werknemer ook op 6 december 2021 niet verscheen, heeft werkgever werknemer bij brief van 8 december 2021 op staande voet ontslagen, onder meer omdat werknemer sinds enkele maanden niet meer op het werk was verschenen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer tot een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding afgewezen. Werknemer heeft zijn verzoeken in hoger beroep herhaald.

Oordeel

Werknemer is bij brief van 17 november 2021 gesommeerd om op 22 november 2021 op het werk te verschijnen. Daarbij heeft werkgever vermeld dat dat de allerlaatste mogelijkheid zou zijn en dat bij niet verschijnen 'onherroepelijk ontslag op staande voet' zou volgen. Werknemer is niet verschenen op 22 november 2021. Werkgever heeft werknemer pas bij brief van 8 december 2021 per die dag ontslagen. Het hof kan niet anders dan concluderen dat werkgever niet onverwijld tot opzegging is overgegaan. Werknemer heeft aanspraak gemaakt op de gefixeerde schadevergoeding, omdat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tegen een eerdere dag dan mogelijk was. Werkgever heeft aangegeven dat werknemer de hoogte van het bedrag aan gefixeerde schadevergoeding van € 4.675,52 niet op de juiste wijze heeft berekend. Werkgever heeft aangevoerd dat hooguit € 2.706,88 bruto kan worden toegewezen. Waarom dat zo is, heeft zij nader toegelicht, voorzien van een berekening. Werknemer heeft daar niet op gereageerd zodat dit als onbetwist is komen vast te staan. Het

hof is van oordeel dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. Werknemer heeft zijn belangrijkste verbintenis uit de overeenkomst, het verrichten van arbeid, niet nagekomen. Dat is veel ernstiger dan het verwijt dat werkgever moet worden gemaakt, te weten dat hij heeft gedraald met het geven van ontslag op staande voet. In dit verband is van belang dat werknemer het ontslag nog had kunnen voorkomen als hij had gereageerd op de (ultieme) poging van werkgever om hem op 24 november 2021 te bellen om ontslag te voorkomen. Het hof is van oordeel dat werkgever geen billijke vergoeding aan werknemer hoeft te betalen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-10-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3469

Zaaknummer: 200.311.442_01 en 200.311.442_02

Rechters: M. van Ham, J.W. van Rijkom en R.R.M. de Moor

Advocaten: K.J.C. van Bakkum en R.A.M. Golsteijn

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