

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet onterecht. Matiging onregelmatigheidsvergoeding en billijke vergoeding op nihil gesteld.*Feiten*

Werknemer is op 25 juli 2022 in dienst getreden van werkgever. De arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd aangegaan voor de duur van de opleiding "Legal Insurance & HR Services Specialist". Overeengekomen is dat werknemer recht had op een salaris ter hoogte van het minimumloon per maand, zijnde € 10,31 bruto per uur, gebaseerd op het aantal gewerkte uren, te verhogen met 8% vakantietoeslag. Werknemer heeft zich op 28 oktober 2022 per Whatsapp ziekgemeld. Op 21 november 2022 heeft werknemer eerst laten weten dat hij de volgende dag aanwezig zou zijn, maar op 22 november 2022 heeft werknemer opnieuw laten weten niet te kunnen komen. Op 30 november 2022 heeft werknemer werkgever bericht dat hij de volgende dag weer naar school zou gaan en de dag daarna zou komen werken. Op 2 december 2022 is werknemer zonder kennisgeving afwezig geweest op het werk, nadat hij op 1 december naar school was gegaan. Werkgever heeft op die dag contact opgenomen met de stagebegeleidster van werknemer en vernomen dat hij tijdens zijn ziekteperiode wel zijn examens had afgerond. Partijen hebben hierna een afspraak gemaakt voor een gesprek op 5 december 2022, maar werknemer is niet verschenen. Daaropvolgend is hij op dezelfde dag op staande voet ontslagen. In een e-mail van 27 december 2022 stelt de advocaat van werknemer dat het ontslag onterecht is. Op 9 januari 2023 is werknemer in dienst getreden bij een nieuwe werkgever en heeft hij zijn studie kunnen voortzetten. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer verzocht werkgever te veroordelen tot betaling van de billijke vergoeding en transitievergoeding, alsmede een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter heeft geoordeeld dat geen sprake was van een dringende reden en heeft werkgever veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Voorts heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat werknemer geen studiekosten of overige kosten verschuldigd is aan werkgever. Werknemer heeft het hof verzocht om werkgever te veroordelen tot het betalen van een vergoeding wegens onregelmatig ontslag van € 18.209,40 bruto en een billijke vergoeding van € 35.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer recht heeft op een vergoeding wegens onregelmatig ontslag. De vergoeding is gematigd tot drie maanden brutoloon. In hoger beroep betwist werknemer deze beslissing en geeft aan dat de kantonrechter ten onrechte de verwijten aan zijn zijde niet heeft gematigd, terwijl hij wel kritiek levert op het gedrag van werkgever. Het hof beoordeelt eerst de mate van verwijtbaarheid en merkt op dat werknemer

verwijtbaar heeft gehandeld door zonder bericht niet op het werk te verschijnen en het afgesproken gesprek af te zeggen. Werkgever had volgens de kantonrechter echter andere middelen moeten inzetten voordat tot ontslag op staande voet werd overgegaan. Deze grief slaagt dan ook niet. Vervolgens behandelt het hof de hoogte van de billijke vergoeding. De kantonrechter oordeelde dat werknemer recht had op een vergoeding, maar stelde deze op nihil vanwege eigen verwijtbaar gedrag. Werknemer betoogt dat hij recht heeft op een billijke vergoeding vanwege het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Het hof concludeert dat de handelwijze van zowel werknemer als werkgever niet tot een rechtsgeldige billijke vergoeding leidt. Het gedrag van werknemer wordt als verwijtbaar beschouwd, maar werkgever had andere stappen moeten ondernemen. Gezien de omstandigheden, waaronder het snel vinden van ander werk door werknemer, het ontbreken van aantoonbare schade, en de korte duur van het dienstverband, wordt de billijke vergoeding op nihil gesteld. De grieven worden verworpen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:4159

Zaaknummer: 200.330.181_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, P.P.M. Rousseau en B. Kloppert

Advocaten: A.J.A.M. Veen-Brom en R.P.V.W. Willems

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW en 7:681 lid 1 onder a BW