

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is in 2002 in dienst getreden van Koolwijk Logistics Bergambacht. Medio 2006 wordt werknemer overgeplaatst naar een Koolwijk-vestiging in Moerdijk. Per brief van juli 2006 werd de werknemer op staande voet ontslagen, kort gezegd, wegens de dag daarvoor gebleken drugsgebruik in combinatie met disfunctioneren en meer in het bijzonder een aantal incidenten waarvoor hij meermalen mondeling en schriftelijk was gewaarschuwd (onder meer met dreiging van een ontslag op staande voet). De brief maakt melding van een ernstig drugsprobleem bij de werknemer, afwezigheid van de werkplek, slapen op een heftruck, dit met alle risico's van dien, de hardnekkige weigering om aan redelijke opdrachten te voldoen en veronachtzaming van zijn leidinggevende functie. De afzender van de brief is Koolwijk Moerdijk.

De kern van het geschil tussen partijen betreft de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Niet langer in geschil is dat de werknemer nog steeds in dienst was bij Koolwijk Logistics op het moment dat hij werd ontslagen. Ook is niet, althans niet voldoende gemotiveerd weersproken dat de werknemer de ontslagbrief van 13 juni 2006 (met als briefhoofd Koolwijk Moerdijk B.V.) heeft opgevat als komend van zijn werkgever en dat hij dit standpunt is blijven huldigen toen hij al was voorzien van rechtsgeleerde bijstand en dat hij zich daar (ook daarna) naar heeft gedragen. Onder deze omstandigheden doet het geen recht aan de maatschappelijke realiteit om de formele omstandigheid dat het briefhoofd op de ontslagbrief behoorde bij een aan Koolwijk Logistics gelieerde vennootschap (overigens gevestigd op hetzelfde adres, met als e-mailadres Koolwijk Logistics en ondertekend door de leidinggevende, die directeur is van zowel Koolwijk Logistics als Koolwijk Moerdijk) aan te merken als een ontoereikende ontslagaanzegging in de zin van artikel 7: 677 lid 1 BW. Beide partijen hebben immers hetzelfde bedoeld respectievelijk begrepen, te weten: de wens van de werkgever (in de persoon van de leidinggevende) om de werknemer op staande voet te ontslaan wegens een dringende, onverwijld meegedeelde reden. Dit wordt niet anders door de omstandigheid dat in deze procedure door Koolwijk Logistics aanvankelijk het standpunt is ingenomen dat Koolwijk Moerdijk werkgever was (geworden). Er zijn bovendien geen feiten of omstandigheden gesteld of gebleken om te oordelen dat de werknemer door deze omissie is benadeeld.

Gezien de ernstige verwijten in relatie tot de taken van de werknemer is er tevens sprake van een dringende reden. De toegewezen loonvordering in eerste aanleg wordt alsnog vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-04-2008

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2008:BD3042

Zaaknummer: C 07/279

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW