

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer wordt op staande voet ontslagen nadat is vastgesteld dat in zijn vrachtwagen de snelheidsbegrenzer onklaar is gemaakt en meermalen een snelheid van 110 tot 120 km/h is bereikt. De werknemer betwist de dringende reden en vordert gefixeerde schadevergoeding van werkgever. De vordering is door de rechtbank afgewezen.

Wat betreft de dringende reden overweegt het hof dat als dringende redenen voor de werkgever ingevolge artikel 7:678 BW worden beschouwd: “zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren”. Daarbij dienen alle omstandigheden van het geval in aanmerking te worden genomen (HR 12 februari 1999, NJ 1999, 643).

De dringende redenen in deze zaak zijn zoals blijkt uit de brief d.d. 21 augustus 2004

- a. dat werknemer regelmatig afspraken naast zich neerlegt, zoals het onklaar maken van de snelheidsbegrenzer en meer dan 110 km per uur rijden, met diverse pieken van 120 km per uur dat 8 uren achtereen;
- b. regelmatig problemen met de opdrachtgever, en
- c. dat werknemer onderweg het bedrijf zwartmaakte.

Werkgever onderbouwt slechts de onder a genoemde reden en stelt dat meer of andere redenen niet nodig waren voor het ontslag van werknemer. Het hof oordeelt dat in dit geval de maatstaf van HR 16 juni 2006, NJ 2006, 340 van toepassing is. In dit arrest heeft de Hoge Raad geoordeeld dat indien van een door de werkgever als “dringende reden” voor het ontslag aan de werknemer medegedeeld feitencomplex, na betwisting door de werknemer, slechts een gedeelte in rechte komt vast te staan, het ontslag niettemin zal kunnen gelden als te zijn verleend om een dringende, onverwijld meegedeelde reden, indien (a) het vorenbedoelde gedeelte op zichzelf beschouwd wel kan gelden als een dringende reden voor ontslag op staande voet, (b) de werkgever heeft gesteld en ook aannemelijk is, dat hij de werknemer ook op staande voet zou hebben ontslagen, indien hij - anders dan hij blijkt de ontslagaanzegging meende - daarvoor niet meer grond zou hebben gehad dan in rechte is komen vast te staan en (c) dit laatste voor de werknemer in het licht van de gehele inhoud van die aanzegging en de overige omstandigheden van het geval ook duidelijk moet zijn geweest.

Deze laatste toets houdt in dat het voor de werknemer in het licht van de gehele inhoud van

die aanzegging en de overige omstandigheden van het geval duidelijk moet zijn geweest dat werkgever hem ook zou hebben ontslagen als alleen de kwestie met de schakelaar aan de orde zou zijn geweest. In dit verband is relevant dat vast staat dat niet werknemer zelf maar collega chauffeur de schakelaar heeft geïnstalleerd, collega chauffeur bovendien zoals blijkt uit voornoemde verklaring onderscheid maakte tussen gebruik en misbruik van de schakelaar en Koolmees heeft gesteld dat als zij geconstateerd zou hebben dat collega chauffeur II en collega chauffeur ook met voornoemde schakelaar zouden hebben gereden, zij ook jegens hen gepaste maatregelen getroffen zou hebben, waarbij echter niet onomwonden door werkgever wordt gesteld dat ontslag op staande voet zou zijn gevolgd (memorie van antwoord punt 34). Onder deze omstandigheden kan naar het oordeel van het hof niet gesteld worden dat het werknemer duidelijk moet zijn geweest dat het enkele gebruik van de schakelaar ontslag op staande voet tot gevolg zou hebben.

Vordering gefixeerde schadevergoeding toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-08-2008

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2008:BE9507

Zaaknummer: 105.004.664/01

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW