

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet wegens het verrichten van werkzaamheden tijdens ziekte bij een concurrent van de werkgever. Eerdere gedragingen werknemer kunnen niet in de beoordeling van de dringende reden voor opzegging worden betrokken, omdat ze niet als ontslagreden zijn aangevoerd noch voor werknemer begrijpelijk had moeten zijn dat deze gedragingen mede tot het ontslag aanleiding hebben gegeven

Werknemer is op 1 augustus 2007 in dienst getreden van werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden. Op 10 november 2007 is werknemer op staande voet ontslagen. Die dag had werknemer zich ziek gemeld bij werkgever. Werkgever trof werknemer evenwel later die dag aan in de keuken van een concurrent (Le Grand Royal), alwaar werknemer werkzaamheden aan het verrichten was. Werknemer heeft tegenover werkgever beweerd dat hij thuis was, hetgeen een leugen bleek. Aan het ontslag op staande voet legt werkgever in hoger beroep mede ten grondslag de tijdens het getuigenverhoor in eerste aanleg gebleken concurrerende werkzaamheden tijdens een eerdere ziekmelding in oktober 2007.

Het hof oordeelt als volgt. In geval van een ontslag op staande voet mag bij de beoordeling van het gewicht van de ontslagreden met eerdere gedragingen van de werknemer rekening worden gehouden, indien het voor de werknemer ten tijde van de mededeling van de ontslagreden duidelijk was dat die eerdere gedragingen mede bepalend waren voor het oordeel van de werkgever dat ontslag op staande voet op zijn plaats was. Aan deze eis is voldaan niet alleen als die eerdere gedragingen in de medegedeelde ontslagreden zijn aangeduid, maar ook als werknemer in de gegeven omstandigheden moet hebben begrepen dat eerdere – niet met zoveel woorden aangeduide – gedragingen van hem hebben bijgedragen tot voormeld oordeel van de werkgever. Anders dan werkgever heeft betoogd, zijn naar het oordeel van het hof onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld, op grond waarvan moet worden aangenomen dat werknemer moet hebben begrepen dat eerdere gedragingen van hem, zoals de door werkgever gestelde werkzaamheden op 26 oktober 2007 bij La Cucina, hebben bijgedragen aan het oordeel van werkgever dat ontslag op staande voet op zijn plaats was. De inhoud van de ontslagbrief, waarin wordt verwezen naar 'het feitencomplex op 10 november 2007', leidt op zichzelf in ieder geval niet tot het oordeel dat werknemer moet hebben begrepen dat de ontslaggrond meer omvatte dan de door werkgever gestelde constatering dat werknemer toen

werkzaam was bij Le Grand Royal. Werkgever wordt wel in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat werknemer op 10 november 2007 werkzaam was bij Le Grand Royal. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-08-2011

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2011:BR5918

Zaaknummer: 200.045.750

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, H.C. Frankena en R.S. de Vries

Advocaten: J.H.F.M. van Rijswijck en D. Coskun

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW