

RECHTSPRAAK

X Netherlands B.V./werknemer

Ontslag op staande voet wegens ‘sjoemelen’ met reistijden niet rechtsgeldig nu werkgever het beginsel van hoor en wederhoor niet heeft toegepast

Werknemer is met ingang van 1 november 2004 bij werkgever in dienst getreden als servicemonteur. In die hoedanigheid verricht werknemer dagelijks servicewerkzaamheden bij verschillende benzinepompstations. Hij reist van station naar station. Op 15 februari 2011 is werknemer op staande voet ontslagen wegens geconstateerde onregelmatigheden in zijn weekstaten (hij voerde meer uren op dan was toegestaan). De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig geoordeeld, wegens het ontbreken van hoor en wederhoor.

Het hof oordeelt als volgt. Naar het oordeel van het hof kan onder de hier geschetste omstandigheden – te weten het vragen van een verklaring voor verschillen in reistijden op de dag dat werknemer op staande voet wordt ontslagen – allereerst niet gezegd worden dat werknemer door een gebrek aan een adequate reactie op dat moment de hem verweten feiten eigenlijk wel heeft erkend. Dat moge wellicht de interpretatie van werkgever op dat moment zijn geweest, al dan niet gevoed door een verder niet aan de feiten getoetst vermoeden, maar een erkenning van die feiten valt hierin niet te lezen. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter op dit punt volledig. Werkgever heeft niet betwist dat zij in feite werknemer zonder enige nadere aankondiging heeft overvallen met ernstige verwijten gebaseerd op zeer gedetailleerde gegevens, waarin zij een bepaald patroon zag, zonder dat werknemer enige mogelijkheid heeft gekregen om zich op deze gedetailleerde verwijten op een adequate wijze voor te bereiden. Daarmee heeft werkgever niet alleen werknemer maar ook zichzelf beroofd van de kans op een deugdelijk onderzoek, waarbij die feiten al dan niet zouden kunnen komen vast te staan. Het een werknemer op een adequate manier in de gelegenheid stellen om zijn visie op de gestelde dringende reden te geven vormt weliswaar geen voorwaarde voor een (terecht) ontslag op staande voet, maar het niet bieden van die gelegenheid heeft mogelijk wel als gevolg dat de aan een werknemer gemaakte verwijten onvoldoende komen vast te staan. Dat is in essentie ook het terechte verwijt van de kantonrechter. Een beroep op de noodzakelijke onverwijldheid van een ontslag vormt uiteraard nimmer een grond om dan maar een deugdelijk onderzoek na te laten. Door de ontkenning, later gevolgd door de gemotiveerde betwisting door werknemer, staan de hem verweten feiten allerminst vast. Bij de stukken bevindt zich niet één verklaring waaruit blijkt dat de aan werknemer verweten feiten, die neerkomen op het ‘sjoemelen’ met reistijden, op waarheid berusten.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-10-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:4548

Zaaknummer: HD 200.100.651/01

Rechters: C.M. Aarts, A.P. Zweers-van Vollenhoven en I.B.N. Keizer

Advocaten: P.P.H. Verheijden en K. Zeylmaker

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW