

RECHTSPRAAK

werknemer/Autobedrijf X BV

Geen duidelijke ondubbelzinnige wilsverklaring werknemer opzegging arbeidsovereenkomst nadat collega-werknemer door politie wordt afgevoerd en werknemer tevens een nacht in de cel verblijft. Ontslag op staande voet wegens diefstal (nog) niet komen vast te staan. Sepot OM niet beslissend voor gedraging werknemer.

Werknemer is 7 september 1998 in dienst getreden bij werkgever in de functie van automonteur. Als op 1 oktober 2013 de politie een collega-werknemer komt ophalen wegens verdenking van diefstal in dienstbetrekking, roept werkgever werknemer bij zich. Na afloop van het gesprek heeft werknemer een getekende brief achtergelaten, waarin hij aangeeft de arbeidsovereenkomst op te zeggen. In de namiddag van 1 oktober 2013 is werknemer door de politie van huis opgehaald en meegenomen naar het bureau voor verhoor. Bij het verhoor heeft werknemer verklaard tot die dag bij werkgever als automonteur gewerkt te hebben en getekend te hebben voor vrijwillig ontslag, omdat hij zich, schuldig of niet, niet prettig zou voelen bij een terugkeer naar het bedrijf van werkgever. Op 2 oktober 2013 heeft werkgever werknemer voorwaardelijk ontslag op staande voet gegeven.

Het hof oordeelt als volgt. Vaststaat dat de gebeurtenissen op 1 oktober 2013 ingrijpend zijn geweest. Een collega van werknemer werd door de politie in het bedrijfspand van werkgever opgehaald en meegenomen, waarna door werkgever alle werknemers bij elkaar zijn geroepen en aan iedereen is gevraagd om openheid te geven over een verdenking van diefstal/verduistering. Vervolgens is werknemer op kantoor geroepen en geconfronteerd met enkele bevindingen van (werkgever door) de werkgever en de jurist van werkgever, waarna hij is achtergelaten in een kamer om op te schrijven wat hij had meegenomen. Werknemer is vervolgens direct geschorst. Werknemer heeft die middag en avond voor verhoor op het politiebureau moeten doorbrengen. Werkgever was daarvan op de hoogte. Het gesprek van de volgende dag had, zo is zijdens werkgever ook bij pleidooi verklaard, vooral de insteek om aan werknemer mee te delen dat hij op staande voet werd ontslagen. De ontslagbrief was reeds voor het gesprek gereed en de opzegging is niet of nauwelijks meer aan de orde geweest in het gesprek op 2 oktober 2013, zo blijkt ook uit de verklaring van de werkgever tijdens het pleidooi. Op 1 oktober 2013 kwam de opzegging door werknemer van zijn arbeidsovereenkomst volgens werkgever voor haar onverwacht en zij wilde zich beraden. Gelet op de hiervoor geschetste gang van zaken op 1 oktober 2013, had werkgever echter wel op 2 oktober 2013 bij werknemer moeten verifiëren of hij zijn arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wilde opzeggen. Uit de ter gelegenheid van het pleidooi afgelegde verklaringen

volgt dat werkgever daar geen onderzoek naar heeft verricht. Zo daar tijdens dat gesprek al geen aanleiding voor was, had werkgever daartoe alsnog moeten overgaan op het moment dat zij de brief van werknemer van 2 oktober 2013 had ontvangen, waarin werknemer aangaf bereid en beschikbaar te zijn voor arbeid en aanspraak te maken op loon totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd. Die brief kan niet anders gelezen worden dan dat werknemer terugkomt op de gedane opzegging, omdat niet valt in te zien waarom werknemer zich beschikbaar zou houden voor het verrichten van arbeid wanneer hij daadwerkelijk de arbeidsovereenkomst had willen opzeggen. Derhalve kan naar het oordeel van het hof niet gezegd worden dat werkgever onder de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd mocht vertrouwen op de opzegging van werknemer van zijn arbeidsovereenkomst. Aan dat oordeel doen de uitlatingen van werknemer tijdens zijn verhoor bij de politie niet af, omdat die niet zijn gericht tot werkgever en omdat werkgever er, gelet op de na dat verhoor verzonden brief van werknemer van 2 oktober 2013, niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat werknemer wenste op te zeggen.

Met betrekking tot het ontslag op staande voet oordeelt het hof als volgt. Het enkele feit dat het OM de zaak jegens werknemer heeft geseponneerd, wil nog niet zeggen dat geen sprake is van 'diefstal in dienstbetrekking'. Werkgever wordt toegelaten bewijs van het vermeende diefstal aan te tonen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-12-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:5334

Zaaknummer: 200.167.533/01

Rechters: M. van Ham, P.P.M. Rousseau en Y.L.L.A.M. Delfos-Roy

Advocaten: J.L.E. Marchal en J.J. Baltus

Wetsartikelen: 7:677 BW