

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet terecht. Of het voor de werknemer onmiddellijk duidelijk is wat de reden is voor het ontslag op staande voet, hangt niet uitsluitend af van de tekst van de ontslagbrief.

Werknemer is sinds 1 augustus 2015 in dienst. Op 13 mei 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer. De directeur van werkgeefster heeft tijdens het gesprek aangegeven reden te zien voor een ontslag op staande voet. De ontslagbrief vermeldt dat de dringende reden bestaat uit het werken voor het eigen recruitmentbureau in de werktijd van werkgeefster en met de middelen van werkgeefster. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te verplichten hem weer toe te laten tot haar kantoorruimte om zijn werkzaamheden te verrichten. In de visie van werknemer was hem niet onmiddellijk duidelijk wat de ontslaggrond was, omdat in de ontslagbrief iets anders staat dan hetgeen hem door de directeur tijdens het gesprek op 13 mei 2016 is medegedeeld. Volgens werknemer is de in de ontslagbrief opgegeven, gefixeerde grond bovendien niet juist.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de werknemer dient onmiddellijk duidelijk te zijn welke dringende reden tot opzegging heeft geleid. In de ontslagbrief is hem verweten dat hij in de tijd dat hij behoorde te werken voor werkgeefster werkzaamheden heeft uitgevoerd voor het eigen bedrijf, waarbij hij tijd en middelen van werkgeefster inzette, zonder haar toestemming. Aan werkgeefster kan worden toegegeven dat de bewoordingen van deze brief dienen te worden gelezen in het licht van het gesprek tussen partijen, dat direct aan de ontvangst van die brief is voorafgegaan. Uit het verslag volgt dat tijdens het gesprek het feitencomplex, de aan werknemer verweten gedragingen en het ontslag op staande voet zijn besproken. Het had werknemer daarom aanstonds duidelijk moeten zijn welke gedragingen aanleiding waren voor het ontslag op staande voet. De letterlijke tekst van de ontslagbrief, die (meer) beknopt is geformuleerd en waarin de koppeling met die feitelijke gedragingen niet expliciet is gemaakt, is in dit geval niet doorslaggevend, maar bovendien, in het licht van het besprokene, voldoende begrijpelijk. Werknemer had redelijkerwijs kunnen en moeten begrijpen dat hij niet is ontslagen vanwege een overtreding van een verbod op nevenactiviteiten – tussen partijen staat vast dat er geen nevenwerkzaamhedenbeding tussen hen is overeengekomen –, maar dat in de kern genomen de hem tijdens het gesprek verweten gedragingen daarvoor grond zijn geweest. Uit de inhoud van het gespreksverslag van 13 mei 2016 volgt afdoende dat dit werknemer ook onmiddellijk duidelijk was. Er is geen reden om eraan te twijfelen dat het gespreksverslag een natuurgetrouwe weergave is van hetgeen tussen partijen die dag is besproken. Werknemer heeft ter zitting noch eerder aangegeven dat het

verslag – inhoudelijk bezien – niet juist zou zijn. Het heimelijk achterhouden van voor de werkgeefster relevante informatie is laakbaar en wordt werknemer terecht verweten. Werkgeefster ziet de fundamentele twijfels die bij haar bestaan omtrent de betrouwbaarheid en integriteit van werknemer gevoed door de afwijkingen, die onbetwist bestaan tussen de GPS-gegevens van de cartracker en de klantbezoeken, die werknemer volgens de door hem bij werkgeefster aangeleverde weekstaten zou hebben afgelegd. Werknemer is er niet in voldoende mate in geslaagd de GPS-registraties en de afwijkende weekstaten te verantwoorden en de gemotiveerde stellingen van werkgeefster op dit punt te weerleggen. Werknemer heeft met zijn gedragingen het vertrouwen van werkgeefster ernstig beschadigd. Deze hem terecht verweten gedragingen rechtvaardigen het wegens een dringende reden gegeven ontslag op staande voet. De door werknemer aangevoerde, maar niet nader feitelijk onderbouwde persoonlijke omstandigheden maken dat niet anders. Reeds uit het gespreksverslag volgt dat de persoonlijke omstandigheden van werknemer, waar mogelijk, (ook) door werkgeefster zijn meegewogen bij haar beslissing om over te gaan tot een onmiddellijke opzegging van de arbeidsovereenkomst, maar dat deze niet tot een andersluidende beslissing hebben geleid. Werknemer heeft kennelijk toen, evenmin als nu, kenbaar gemaakt of en zo ja welke inkomsten hij uit zijn bedrijf geniet. Volgt afwijzing van het verzoek van werknemer.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-08-2016

Zaaknummer: 5129681 AZ VERZ 16-60