

RECHTSPRAAK

werknemer/Internationaal Transportbedrijf van de Kamp B.V.

Ontslag op staande voet – onder meer wegens verrichten van nevenwerkzaamheden – dat is verleend een dag voordat de arbeidsovereenkomst zou zijn ontbonden is niet rechtsgeldig. Werkgever is gehouden de transitievergoeding en billijke vergoeding te betalen.

Feiten

Werknemer treedt per 22 september 2010 in dienst bij werkgever als chauffeur internationaal transport. In de cao die op de arbeidsovereenkomst van toepassing is staat opgenomen dat het werknemer niet zonder toestemming van werkgever is toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten. Werknemer verricht ondanks dit verbod toch nevenwerkzaamheden, waarna werkgever hem vrijstelt van werk. Vervolgens wordt de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding bij beschikking van 8 november 2016 per 1 december 2016 ontbonden. Echter, op 30 november 2016 wordt werknemer op staande voet ontslagen, onder andere wegens het afleggen van leugenachtige verklaringen, het zonder toestemming verrichten van nevenwerkzaamheden en het zich negatief uitlaten over werkgever. De kantonrechter heeft geoordeeld dat niet is komen vast te staan dat werknemer aan werkgever een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld, een dag voordat deze op grond van ontbinding zou eindigen, op te zeggen en het verzoek van werkgever tot betaling schadevergoeding afgewezen. Aan werknemer is een transitievergoeding, billijke vergoeding en achterstallige overwerkvergoeding toegekend

Oordeel

Ontslag op staande voet

Aan het ontslag op staande voet heeft werkgever drie cumulatief opgesomde redenen ten grondslag gelegd. Deze komen kort gezegd neer op (1) het afleggen van leugenachtige verklaringen, (2) het zonder toestemming verrichten van nevenwerkzaamheden en (3) het schenden van een geheimhoudingsplicht. In tegenstelling tot wat werkgever meent kan uit de ontslagbrief niet worden afgeleid dat ieder van voornoemde gronden zelfstandig een dringende reden oplevert. Dit betekent dat alle drie de gedragingen moeten komen vast te staan en als een dringende reden moeten worden beoordeeld, wil sprake zijn van een

rechtsgeldig ontslag op staande voet. Geen van deze gronden komen vast te staan. In het bijzonder oordeelt het hof ten aanzien van de nevenwerkzaamheden dat werknemer het merendeel hiervan heeft verricht in de periode waarin hij was vrijgesteld van werk; het is begrijpelijk dat hij zich in die periode anticipeert op een nieuwe baan. Bovendien heeft werkgever niet aannemelijk gemaakt welke risico's hij door het verrichten van nevenwerkzaamheden door werknemer loopt.

Transitievergoeding

Volgens het hof blijkt uit de wetsgeschiedenis dat voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten sprake moet zijn van bijzondere omstandigheden en dat niet snel mag worden aangenomen dat geen transitievergoeding is verschuldigd. In casu is van zulke omstandigheden geen sprake; de gedragingen van werknemer leveren geen dringende reden op en zijn niet ernstig verwijtbaar. Dat werkgever werknemer eerder heeft gewaarschuwd maakt dat oordeel niet anders. Werknemer heeft dus aanspraak op de transitievergoeding.

Billijke vergoeding

Beide partijen zijn het niet eens met de door de kantonrechter toegewezen billijke vergoeding van € 2.500. Met betrekking tot de hoogte van de billijke vergoeding verwijst het hof naar het arrest van de Hoge Raad van 30 juni 2017 (ECLI:NL:HR:2017:1187). Het hof neemt in aanmerking dat vaststaat dat werknemer direct aansluitend op het ontslag per 1 december 2016 een nieuwe baan heeft en dat gesteld noch gebleken is dat hij inkomens- of andere schade heeft geleden door het ten onrechte verleende ontslag op staande voet. Weliswaar is het ten onrechte verleende ontslag op staande voet werkgever te verwijten, maar niet gebleken is van een vooropgezet plan om werknemer op staande voet te ontslaan. Dat geen sprake is van een dringende reden, neemt niet weg dat de gedragingen van werknemer (de negatieve uitlatingen op Facebook, meerijden zonder toestemming en de slordige omgang met de bestuursderspas) niet zorgvuldig zijn geweest richting werkgever. Alle omstandigheden in aanmerking nemende acht het hof termen aanwezig de billijke vergoeding te bepalen op € 1.000.

Overwerkvergoeding

Ten slotte wordt werkgever ook veroordeeld de overwerkvergoeding te betalen over de periode dat werknemer is vrijgesteld van werk. Dit omdat de overwerkvergoeding deel uit gaat maken van het vaste loon van werknemer. De gedragingen van appellant rechtvaardigen geen uitzondering op de hoofdregel dat de vrijstelling van werk voor rekening van de werkgever komt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:11488

Zaaknummer: 200.218.752

Rechters: A.E.F. Hillen, I.A. Katz-Soeterboek en G. van Rijssen

Advocaten: R. Sauer en R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 8 onderdeel a BW, 7:672 lid 10 BW, 7:673 lid 7 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW