

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Meerdere redenen voor ontslag op staande voet – waaronder het weglopen van het werk, rijden zonder geldig rijbewijs en het privé rijden met de bedrijfsauto – leveren gezamenlijk geen dringende reden op. Beperkte billijke vergoeding wegens handelen werknemer en beperkt inkomensverlies.

Feiten

Werknemer is op 14 maart 2016 in dienst getreden bij werkgever in de functie van isoleerder, laatstelijk voor onbepaalde tijd. Voor de uitoefening van de werkzaamheden heeft werkgever in oktober 2016 een bedrijfsauto aan werknemer ter beschikking gesteld. In november 2016 is in de auto een zakelijk/privé-schakelaar ingebouwd. Op 22 december 2016 heeft werkgever aan werknemer een voorschot van € 500 op het salaris voor de maand december 2016 betaald. Bij schrijven van 1 januari 2017 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen, onder meer (samengevat) omdat werknemer privé zou hebben gereden in de bedrijfsauto ondanks uitdrukkelijk verbod hiertoe, omdat hij niet in bezit was van een geldig rijbewijs en omdat hij weggestuurd is van verschillende bouwwerken. Bij brief van 17 januari 2017 heeft de gemachtigde van werknemer – kort gezegd – geprotesteerd tegen het ontslag op staande voet en werkgever verzocht tot betaling over te gaan van het achterstallig salaris over de maanden november en december 2016. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking voor recht verklaard dat werkgever de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2017 op onregelmatige wijze heeft opgezegd en werkgever veroordeeld tot betaling van een vergoeding van € 2.789,74 bruto. Ook is werkgever veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 2.500 bruto.

Oordeel

Dringende reden

De grieven richten zich, kort gezegd, tegen het oordeel van de kantonrechter dat het ontslag op staande voet geen stand houdt. Werkgever heeft het ontslag uitsluitend schriftelijk aangezegd. Of het ontslag terecht is gegeven, moet daarom worden getoetst aan de opgegeven ontslaggronden zoals neergelegd in het schrijven van 1 januari 2017. Het verweer van werknemer dat de opgegeven gronden te algemeen en te weinig concreet zijn, gaat naar het oordeel van het hof (in elk geval) op voor de ontslaggrond ‘weggestuurd van verschillende bouwwerken’ nu in de ontslagbrief noch geconcretiseerd is welke projecten het betrof, wanneer dat was en onder welke omstandigheden, en ook uit het bericht van 21 februari 2017

van werknemer aan werkgever kan worden afgeleid dat deze ontslaggrond hem niet (aanstonds) voldoende duidelijk is geweest terwijl niet gesteld of gebleken is dat dit gebeurtenissen betroffen die zich slechts kort voor het gegeven ontslag op staande voet hebben voorgedaan. Deze opgegeven ontslaggrond voldoet daarom niet aan het voornoemde formele duidelijkheidsvereiste. Allereerst het weglopen van het werk. Gelet op het bericht van 21 februari 2017 staat voor het hof niet zonder meer vast dat werknemer direct heeft begrepen dat het hem gemaakte verwijt 'zomaar weglopen van uw werk' betrekking had op de gebeurtenissen van 22 december 2016. Het hof is van oordeel dat werknemer een verwijt gemaakt kan worden van het feit dat hij op 22 december 2016 van de werkplek is weggelopen. Het gaat niet om een ernstig verwijt; werknemer is de volgende dag, op 23 december 2016, weer op het werk verschenen en de werkzaamheden voor de opdrachtgever zijn die dag, zonder verdere vertraging, afgerond. Dan het niet in bezit zijn van een geldig rijbewijs. Nu werknemer zijn verweer dat hij werkgever hierover heeft ingelicht, onvoldoende heeft onderbouwd en daar evenmin bewijs van heeft aangeboden gaat het hof ervan uit dat werkgever hier niet van op de hoogte was. Het voorgaande leidt ertoe dat het werknemer te verwijten valt dat hij zonder rijbewijs in de bedrijfsauto heeft gereden, maar ook hier geldt dat het niet om een ernstig verwijt gaat en werkgever geen nadeel heeft ondervonden van de handelswijze van werknemer. Vervolgens het privé rijden in de bedrijfsauto. Ook als komt vast te staan dat werknemer werkgever verboden had meer dan 500 kilometer per jaar privé te rijden, dan vormen de hiervoor genoemde gronden tezamen nog geen voldoende dringende reden voor een ontslag op staande voet. Bij gebreke van een dringende reden is werkgever ten onrechte tot ontslag op staande voet overgegaan. Werkgever heeft, gelet op de geldende opzegtermijn van een maand, de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt. Werkgever is daarom ingevolge artikel 7:672 lid 10 BW aan werknemer een vergoeding verschuldigd.

Billijke vergoeding artikel 7:681 lid 1 sub a BW

Net als de kantonrechter neemt het hof in aanmerking dat werknemer na zijn ontslag een maand zonder werk heeft gezeten en sindsdien (voltijds) aan het werk is via een uitzendbureau. Ook het hof acht enerzijds aannemelijk dat gelet op het ontslagschrijven van 1 januari 2017 de arbeidsovereenkomst op korte termijn na 1 februari 2017 zou zijn geëindigd wegens een verstoring van de arbeidsverhouding tussen partijen. Anderzijds houdt het hof er rekening mee dat werknemer ten onrechte op staande voet is ontslagen waarvoor hij ook in enige mate een vergoeding behoort te ontvangen vanwege de feitelijke en psychische overlast die dat heeft veroorzaakt en welk ontslag hem heeft genoodzaakt tot het aanhangig maken van een rechtsvordering. De billijke vergoeding wordt gesteld op € 1.250.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:57

Zaaknummer: 200.219.546/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M.J. van der Ven en M.L. Filippini

Advocaten: J.H.M. Nijhuis en P.A.R. Dijkers

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 lid 10 BW, 7:677 lid 1 BW en 7:681 lid 1 sub a BW