

RECHTSPRAAK

Amsterdam Meat Company Ameco B.V./werknemer

Prejudiciële vraag over doorwerking van een dringende reden bij een loondoorbetalingverplichting na een vernietiging door de kantonrechter ex artikel 7:681 lid 1 BW van een opzegging als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW.

Feiten

Werknemer is op 22 oktober 2007 in dienst getreden bij Ameco. Werknemer is op 21 maart 2016 niet op zijn werk verschenen, omdat hij door de politie was aangehouden in verband met een voorval in de nacht van 18 op 19 maart 2016. Op 22 maart 2016 is werknemer weer op het werk verschenen en heeft hij een gesprek met Ameco gehad over het gebeurde. Ameco heeft hem geschorst en aangekondigd dat Ameco de zaak zou onderzoeken. Tijdens een gesprek op 25 maart 2016 is werknemer door Ameco op staande voet ontslagen. Als dringende reden is opgegeven dat werknemer in de nacht van 18 op 19 maart gebruik heeft gemaakt van een bedrijfswagen bij het plegen van een ernstig misdrijf (de vracht van een trailer van Post.nl overladen naar de bedrijfswagen van Ameco met het oogmerk om die lading te ontvreemden). Op 23 mei 2016 is werknemer door de politierechter vrijgesproken. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd en de arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden per 1 september 2016. Ameco is veroordeeld tot betaling van loon over de periode 25 maart 2016 tot 1 september 2016, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 25% en de wettelijke rente. Aan werknemer is verder een transitievergoeding toegekend van € 12.369,27 bruto.

Oordeel

Onder meer staat vast dat het bestelbusje de bedrijfswagen van Ameco was en dat werknemer de chauffeur van het betreffende bestelbusje was. Ameco heeft in de brief van 25 maart 2016 opgenomen dat de dringende reden voor het ontslag is dat werknemer in de nacht van 18 op 19 maart gebruik heeft gemaakt van een bedrijfswagen bij het plegen van een ernstig misdrijf. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat er geen sprake is geweest van een 'ernstig misdrijf' nu hij is vrijgesproken door de politierechter van het hem terzake tenlastegelegde en de kantonrechter is hem daarin gevolgd. Naar het oordeel van het hof heeft de kantonrechter daarbij echter miskend dat het gebruikmaken van de bedrijfswagen van Ameco in combinatie met de uitgebreid beschreven gedragingen van werknemer de grond vormen voor de

dringende reden en dat werknemer dat redelijkerwijs zo ook moet hebben begrepen. De verdere kwalificatie van deze gedragingen door Ameco als een 'ernstig misdrijf' is daarbij niet van belang. Dat zou anders zijn indien uit de ontslagbrief of uit nadere mededelingen van Ameco zou kunnen worden afgeleid dat het bestaan van een dringende reden mede afhankelijk was van het antwoord op de vraag of de betrokkene in verband daarmee door de strafrechter zou worden veroordeeld. Een dergelijk voorbehoud is in die brief echter niet te lezen en ligt naar het oordeel van het hof ook niet voor de hand gezien het karakter van een ontslag op staande voet. Het hof is voorts van oordeel dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven en dat er geen persoonlijke omstandigheden in de weg staan aan het aannemen van een dringende reden voor een ontslag op staande voet. De slotsom is dat Ameco een dringende reden had om werknemer te ontslaan. In die zin is het oordeel van de kantonrechter onjuist. Het hof is voorts van oordeel dat de arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden vanwege een aan werknemer toe te rekenen reden. Daarmee is tevens gegeven dat een herstel van de arbeidsovereenkomst als door werknemer in beginsel verzocht niet in de rede ligt, zodat een billijke vergoeding in de zin van artikel 7:683 BW evenmin aan de orde is. Het (meer) subsidiaire verzoek waarin de terugvordering van de transitievergoeding aan de orde is wegens ernstige verwijtbaarheid van werknemer aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door ontbinding beoordeelt het hof als volgt. Onder verwijzing naar de door de kantonrechter aangenomen grond voor ontbinding als valt af te leiden uit het bestreden vonnis en hetgeen verder hiervoor reeds is overwogen kan worden vastgesteld dat werknemer zich jegens Ameco zodanig heeft gedragen dat dit gedrag alleszins een ontbinding kon rechtvaardigen én dat van die ontbinding werknemer ook een ernstig verwijt te maken valt. Werknemer dient derhalve de hem door de kantonrechter toegekende transitievergoeding terug te betalen. Resteert het daarmee samenhangende verzoek tot het aan werknemer verschuldigde loon over de periode 25 maart 2016 tot 1 september 2016 (ontbindingsdatum). Ameco bepleit het niet verschuldigd zijn van enig loon op de grondslag dat werknemer aan Ameco een dringende reden voor een ontslag op staande voet heeft gegeven en dat werknemer daarom de werkzaamheden vanaf 25 maart 2016 tot 1 september 2016 niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid niet voor Ameco als werkgever behoort te komen.

Prejudiciële vragen

Dient het oordeel dat er sprake is geweest van een dringende reden, die een ontslag op staande voet rechtvaardigde, mee te brengen dat geen loon is verschuldigd, omdat deze dringende reden daarmee een omstandigheid vormt als bedoeld in artikel 7:628 lid 1 BW, te weten een oorzaak die in beginsel in redelijkheid niet voor rekening van de werkgever behoort te komen? Een dergelijk gevolg hangende een procedure kan tot grote onzekerheid leiden voor de werknemer, maar ook voor de werkgever, ten aanzien van de uiteindelijke loonverplichtingen en mogelijk zelfs tot een terugbetalingsverplichting. Anderzijds lijkt het niet zonder meer acceptabel dat ondanks het bestaan van een (door de werknemer veroorzaakte) dringende reden, de werknemer (bij bereidheid om het werk te verrichten) aanspraak kan blijven maken op loon. Omdat hierover verschillend kan worden gedacht ziet

het hof aanleiding de volgende prejudiciële vragen te stellen aan de Hoge Raad.

1. Dient na een ontslag op staande voet vanwege een door het hof in tegenstelling tot de kantonrechter aangenomen dringende reden aan de kant van de werknemer, de werkgever het loon in beginsel integraal door te betalen vanaf datum ontslag?
2. Dient voor de beoordeling van die verplichting van de werkgever getoetst te worden aan het bepaalde in artikel 7:627 en 7:628 BW en welke betekenis komt daarbij toe aan het door het hof geoordeelde bestaan van een dringende reden?
3. Dient voor de beoordeling nog een onderscheid te worden gemaakt tussen de periode tot aan de datum van de uitspraak van de kantonrechter en de periode nadien tot aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door het hof?
4. Kan of dient de omstandigheid dat het hof het bestaan van een dringende reden heeft aangenomen nog van invloed (te) zijn op de eventuele loonmatiging als bedoeld in artikel 7:680a BW?
5. Biedt de omstandigheid dat het hof het bestaan van een dringende reden heeft aangenomen nog een basis om met toepassing van artikel 6:248 lid 2 BW de gehele loonvordering af te wijzen?

Het hof zal in afwachting van de beantwoording van de prejudiciële vragen de zaak aanhouden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:115

Zaaknummer: 200.200.989/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, C.M. Aarts en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: C.I.M. Molenaar en S. Karakaya-Pilavci

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 lid 7 onderdeel c BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW