

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Indien werkgever twijfelde aan de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, had hij hiernaar onderzoek moeten laten doen door de bedrijfsarts in te schakelen.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2010 bij werkgever in dienst getreden in de functie van jurist op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 30 september 2010. Werkgever heeft bij brief van 4 maart 2010 werkneemster onder meer gewaarschuwd om zich voortaan aan de werktijden te houden. Werkgever heeft werkneemster bij brief van 15 april 2010 een laatste waarschuwing gegeven omdat zij op 13 april 2010 pas om 10:30 uur op het werk zou zijn verschenen en bovendien te lang zou zijn weggebleven bij het indienen van stukken bij de rechtbank en het doen van een boodschap. Werkneemster heeft zich op 20 april 2010 ziek gemeld. Zij heeft werkgever op vrijdag 23 april 2010 een sms-bericht gezonden met onder meer de volgende inhoud: "Ik kom maandag werken". Werkneemster is maandag 26 april 2010 niet op kantoor verschenen. Werkgever heeft werkneemster die dag onder meer hierom op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer loondoorbetaling gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen. Werkneemster is van dit vonnis in hoger beroep gekomen.

Oordeel

De directe aanleiding voor het ontslag op staande voet was het niet verschijnen van werkneemster op het werk op 26 april 2010. Het hof is voorshands van oordeel dat zelfs indien moet worden aangenomen dat werkgever ervan mocht uitgaan dat werkneemster beter was en op 26 april 2010 weer aan het werk zou gaan, hij niet tot ontslag op staande voet had mogen overgaan toen werkneemster desondanks op 26 april 2010 niet op het werk verscheen. Hierbij is van belang dat werkgever heeft verklaard dat hij die maandag 26 april 2010 nog telefonisch contact met werkneemster heeft gehad en dat zij in dat gesprek aangaf dat zij zich niet lekker voelde. Indien werkgever twijfelde aan de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, had hij hiernaar onderzoek moeten laten doen door de bedrijfsarts in te schakelen. De eventuele omstandigheid dat werkneemster voorheen meerdere keren te laat op haar werk zou zijn verschenen, kan evenmin een ontslag op staande voet op 26 april 2010 rechtvaardigen. Blijkens de ontslagbrief verwijt werkgever werkneemster dat zij zich op internet als advocaat heeft gepresenteerd en daarbij de handelsnaam van werkgever heeft genoemd. Naar het hof

begrijpt, doelt werkgever hiermee op de vermelding van werkneemster op haar profiel op de netwerksite LinkedIn. In dit geding staat vast dat zowel de vermelding 'mr.' als de zinsnede 'advocaat, beroepsopleiding 01-04-2010' onjuist zijn omdat werkneemster in april 2010 nog niet was afgestudeerd aan de universiteit en op dat moment evenmin aan de beroepsopleiding advocatuur was begonnen. Het hof is echter voorshands van oordeel dat op het moment dat werkgever deze vermelding ontdekte hij werkneemster hierop had moeten aanspreken en haar eventueel had moeten sommeren om deze informatie aan te passen. Een ontslag op staande voet was in de gegeven omstandigheden niet op zijn plaats. Blijkens de ontslagbrief verwijt werkgever werkneemster eveneens dat zij een eigen juridisch adviesbedrijf drijft en daarmee concurrerende werkzaamheden verricht. Het hof is voorlopig van oordeel dat, zelfs als moet worden aangenomen dat werkneemster werkgever hierover niet heeft geïnformeerd, van werkgever mocht worden verwacht dat hij na ontdekking van het bestaan werkneemster om opheldering zou hebben gevraagd. Een en ander kwalificeert in de gegeven omstandigheden niet als een dringende reden. Het hof is op grond van het voorgaande voorshands van oordeel dat de door werkgever in de brief van 26 april 2010 aangevoerde gronden voor het ontslag op staande voet noch elk afzonderlijk, noch in samenhang met elkaar kunnen leiden tot een dringende reden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Dit betekent dat het hof er voorshands van uitgaat dat het gegeven ontslag nietig is en dat werkgever gehouden is tot loonbetaling tot het moment dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-01-2011

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2011:BP7414

Zaaknummer: 200.073.016

Rechters: Aarts, Waaijers en Van Hoek

Advocaten: R.F. van Leeuwen en R. Aboukir

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:628 BW, 7:677 BW en 7:678 BW