

RECHTSPRAAK

Stichting/werknemer

Van een werkgever mag een grote zorgvuldigheid en duidelijkheid richting werknemer worden verwacht bij een ontslag op staande voet. De uitleg van de correspondentie volgens de Haviltexmaatstaf brengt met zich dat, nu deze correspondentie meerdere verwijten aan het adres van werknemer bevat, het voor hem niet aanstonds duidelijk was om welke reden hij werd ontslagen.

Feiten

Werknemer is op 13 februari 2018 bij de Stichting in dienst getreden op oproepbasis. Op 25 januari 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. De leidinggevende is bij de woning van werknemer langs geweest, maar die was niet thuis. De leidinggevende heeft toen per Whatsapp aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij een maand lang geen 'eigen gebruik' krijgt en dat wordt overlegd met de baas of het nog verdere consequenties zal hebben. De volgende dag is er nog een Whatsapp-conversatie gevoerd, waarvan de conclusie was dat de baas heeft gezegd dat werknemer 'niet meer hoeft te komen'. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen het ontslag op staande voet. Bij brief van 31 mei 2019 heeft de Stichting werknemer wederom op staande voet ontslagen vanwege het niet verschijnen op het werk op verschillende dagen in de maand mei. De kantonrechter heeft de Stichting veroordeeld om werknemer weer toe te laten tot het werk, de opzegging van 26 januari 2019 vernietigd en de loonvordering toegewezen. In het hoger beroep staat (primair) centraal de vraag of het ontslag op staande voet terecht is verleend. De kantonrechter heeft deze vraag ontkennend beantwoord.

Oordeel

De Stichting heeft aangevoerd dat de kantonrechter ten onrechte het Whatsapp-bericht van 26 januari 2019 heeft beoordeeld als een ontslaggrond en heeft getoetst of dit ene bericht de ontslaggrond bevatte. Het hof is het eens met de kantonrechter dat het bericht geen aanduiding van de ontslaggrond bevat. De stelling van de Stichting dat uit de WhatsApp-berichten in hun totaliteit beschouwd volgt wat de ontslaggrond is, verwerpt het hof. Het hof stelt voorop dat uit de opmerking van werknemer: "Nee is hoed. Moet ik nog komen vamidag. Of wat is de bedoeling. ???” volgt dat tot op dat moment kennelijk voor werknemer nog steeds niet duidelijk was dat hij (op staande voet) ontslagen was. Ook het verweer van de Stichting dat het duidelijk was dat de overige verwijten niet de reden voor het ontslag vormden, maar uitsluitend het liegen, gaat niet op. Immers, ontzegging van eigen gebruik voor de periode van

een maand daarna, impliceert dat de arbeidsovereenkomst in stand zou blijven. Als dan desondanks toch een ontslag volgt, kan dit uit de aard der zaak geen betekenis meer hebben voor de maand daarop, maar kan dit redelijkerwijze door de werknemer worden opgevat als (mede) redengevend voor het ontslag. Tegen de achtergrond dat van een werkgever een grote zorgvuldigheid en duidelijkheid richting werknemer mag worden verwacht bij gebruikmaking van een zo vergaande maatregel als ontslag op staande voet, brengt uitleg van de correspondentie volgens de Haviltexmaatstaf met zich dat, nu deze correspondentie meerdere verwijten aan het adres van werknemer bevat (liegen, te laat ziek melden, niet thuis zijn tijdens de opgegeven ziekte), het voor hem niet aanstonds duidelijk was om welke reden hij werd ontslagen. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat pas met de brief van 28 februari 2019 duidelijk is geworden dat de Stichting werknemer verwijt dat hij heeft gelogen over zijn ziekte en het thuiszijn en dat dit kennelijk de reden voor het ontslag op staande voet was. Dat is ruimschoots te laat. Reeds hierom kan het ontslag niet in stand blijven en is de gevorderde vernietiging daarvan terecht toewijsbaar geacht. Het ontslag is daarmee niet onverwijld gegeven. Maar ook als dat anders zou zijn geweest, zou het door de Stichting gestelde liegen omtrent zijn ziekte en het thuiszijn, als dat al zou zijn komen vast te staan, onvoldoende zijn voor de aanvaarding van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. De Stichting komt daarnaast op tegen het oordeel van de kantonrechter dat de Stichting loon verschuldigd is en het verweer van de Stichting dat werknemer zich niet beschikbaar heeft gehouden voor de bedongen arbeid. Dat loon verschuldigd is, vloeit voort uit het oordeel dat het ontslag geen stand houdt. Dat werknemer niet beschikbaar was voor het verrichten van de bedongen arbeid heeft de Stichting onvoldoende concreet gemaakt. Het hof zal, voor het geval – ondanks het inmiddels wederom gegeven ontslag op staande voet – de arbeidsovereenkomst nog zou bestaan, die arbeidsovereenkomst alsnog ontbinden. Er is immers (inmiddels) evident sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-12-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:10428

Zaaknummer: 200.263.591

Rechters: M.F.J.N. van Osch, P.L.R. Wefers Bettink en A.E.F. Hillen

Advocaten: S.H.O. Schaapherder en J.C.H. Pronk

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:677 BW en 7:678 BW