

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet HR officer is onverwijld gegeven. Dat werkgever niet direct tot ontslag is overgegaan, maar werkneemster eerst een beperkt houdbaar beëindigingsvoorstel heeft gedaan, betekent niet dat niet is voldaan aan de onverwijldheidseis. Bewijsopdracht dringende reden.

Feiten

Werkneemster is op 6 mei 2019 voor de duur van twaalf maanden in dienst getreden bij Hellmann Worldwide Logistics B.V. (hierna: Hellmann) in de functie van HR officer. In de middag van 19 december 2019 heeft haar leidinggevende aan werkneemster te kennen gegeven dat hij heeft geconstateerd dat zij een voorschot van € 500 op haar dertiendemaanduitkering niet in het mutatieoverzicht heeft verwerkt. Werkneemster heeft aangegeven dit te zijn vergeten. Vervolgens heeft de leidinggevende, op dezelfde datum, bij e-mail aan werkneemster laten weten dat is gebleken dat zij zichzelf 38,75 extra vakantie-uren had toegekend. Werkneemster heeft daarop aangegeven dat zij voornemens was deze uren te kopen, maar dat zij deze nog niet had verrekend. Werkneemster heeft vervolgens de 38,75 uur weer uit het systeem gehaald. Op 20 december 2019 heeft Hellmann schriftelijk een ontslag op staande voet aangekondigd, vanwege het niet verrekenen van het voorschot op de dertiendemaanduitkering en het aan zichzelf toekennen van 38,75 extra vakantie-uren, zonder hiervoor schriftelijk toestemming te vragen aan haar leidinggevende. Uit coulance heeft Hellmann werkneemster een aanbod gedaan de arbeidsovereenkomst te beëindigen door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster heeft dit voorstel niet, zoals verzocht, voor 24 december 2019 geaccepteerd. Bij e-mail van 27 december 2019 heeft Hellmann aan werkneemster bericht dat zij, nu zij niet akkoord is gegaan met het beëindigingsvoorstel, per 24 december 2019, op staande voet is ontslagen. Werkneemster verzoekt thans toekenning van een billijke vergoeding van € 39.088 bruto en de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 4 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Onverwijldheid

Hellmann heeft op 19 december 2019 geconstateerd dat werkneemster het voorschot van € 500 niet had verwerkt en tevens dat zij zichzelf 38,75 vakantie-uren had toegeëigend. De omstandigheid dat Hellmann werkneemster vervolgens niet direct op 20 december 2019 heeft

ontslagen, maar haar nog ‘een zachte landing’ heeft aangeboden, maakt niet dat hier niet is voldaan aan de onverwijldheidseis. De kantonrechter is met Hellmann van oordeel dat aan de in de brief van 20 december 2019 genoemde ‘opschortende voorwaarde’ voor het ontslag op staande voet was voldaan toen werkneemster de genoemde termijn liet verstrijken, zodat wordt uitgegaan van een ontslagdatum van 24 december 2019. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk gemaakt dat de brief van 27 december 2019 – die volgens Hellmann vanwege Kerstmis eerst op deze datum is verstuurd – slechts nog ter bevestiging van het ontslag op staande voet diende en dat voor werkneemster voldoende duidelijk moet zijn geweest welke gedragingen Hellmann hebben bewogen tot dat ontslag. Het ontslag op staande voet is daarmee onverwijld gegeven.

Dringende reden

Werkneemster betwist niet dat zij het voorschot van € 500 niet op de mutatielijst heeft gezet. Zij stelt dat zij dit – mede vanwege de werkdruk bij Hellmann – was vergeten. Deze aan het ontslag ten grondslag gelegde reden staat hiermee vast. De kantonrechter is van oordeel dat deze gedraging op zichzelf gezien geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormt. De kantonrechter is echter wel van oordeel dat als ook de tweede aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde reden (het zich toe-eigenen van 38,75 vakantie-uren) vast zou komen te staan, de gedragingen in samenhang gezien wél een dringende reden voor ontslag opleveren. Werkneemster stelt zich onder meer op het standpunt dat zij niet beter wist dan dat zij de inkoop van extra vakantie-uren voor 2020 moest verrekenen met het vakantiegeld van mei 2020 en dat zij een en ander dus eerst in mei 2020 op de mutatielijst zou verwerken. Het bewijs dat sprake is van een dringende reden is door Hellmann, gelet op de betwisting door werkneemster, (nog) niet geleverd. Hellmann wordt toegelaten tot het leveren van bewijs. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:2437

Zaaknummer: 8268902

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: R.J. Snip, N.E.J.M. Kennis en L. Hesselink

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW