

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet directeur wegens onder meer onterechte declaraties en onrechtmatige concurrentie rechtsgeldig. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2017 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer vervulde laatstelijk de functie van directeur rijopleiding. Naar aanleiding van een e-mail van 16 december 2018, afkomstig van een aandeelhouder, is werkgeefster overgegaan tot het laten uitvoeren van een onderzoek naar het gebruik van dienstauto's en opleidingsauto's en het declareren van het woon-werkverkeer door de drie directeuren. Op 25 september 2018 is de echtgenote van werknemer een bedrijf gestart, X B.V. Op 7 januari 2019 heeft werknemer zich bij werkgeefster ziek gemeld. Bij brief van 11 januari 2019 is werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 18 januari 2019 om het onderzoek naar zijn reiskostendeclaraties en het gebruik van de dienstauto te bespreken. Dit gesprek is op advies van de bedrijfsarts niet doorgegaan. Medio januari 2019 heeft werkgeefster werknemer geen verdere toegang meer verleend tot haar (digitaal) systeem en hem afgesloten van zijn zakelijke e-mail. Op 1 februari 2019 heeft een gesprek met een mediator plaatsgevonden. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. Bij brief van 19 februari 2019 is werknemer door werkgeefster op staande voet ontslagen wegens onder meer onterechte declaraties en onrechtmatige concurrentie. De kantonrechter heeft onder meer geoordeeld dat werkgeefster niet heeft voldaan aan de vereiste onverwijldheid van het ontslag op staande voet. Partijen twisten in hoger beroep over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Ontslag op staande voet onverwijld gegeven?

Omdat het feitencomplex omvangrijk was (tien ontslaggronden) heeft het juridisch advies enige tijd in beslag genomen. Vervolgens moest nog worden uitgezocht hoe de betekening van een brief in Duitsland precies moest lopen. Toen werkgeefster bleek dat werknemer, die was uitgenodigd voor een gesprek op dinsdag 19 februari 2019, niet verscheen, heeft werkgeefster hem bij brief van 19 februari 2019 op staande voet ontslagen. Gelet op dit beperkte tijdsverloop van enkele dagen, waarbij tussen 15 februari 2019 en 19 februari 2019 een weekend gelegen is, is het hof van oordeel dat werkgeefster voldoende voortvarend heeft gehandeld bij het geven van het bestreden ontslag op staande voet. Het hof concludeert dat

het ontslag onverwijld is gegeven.

Dringende reden voor ontslag op staande voet?

Het hof concludeert dat, met uitzondering van het betrokken zijn bij de oprichting en inschrijving van X B.V., alle in de brief van 19 februari 2019 genoemde ontslaggronden feitelijk zijn komen vast te staan. De volgende vraag is of de gronden een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Dit geldt niet voor hetgeen, als afzonderlijke grond, genoemd staat onder d (benaderen collega's om informatie te delen) en j (niet reageren op een uitnodiging om in gesprek te gaan). Deze afzonderlijke gronden leveren, naar het oordeel van het hof, geen dringende reden op in de zin van artikel 7:678 BW. Het hof is van oordeel dat de andere vastgestelde gedragingen van werknemer zodanig zijn geweest dat van werkgeefster redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkgeefster heeft aldus onderbouwd dat er geen enkel vertrouwen meer bestond in het functioneren van werknemer. Daarvan was al sprake toen uit onderzoek bleek dat werknemer reiskosten voor woon-werkverkeer declareerde die hij niet had gemaakt en dat hij, in strijd met de door hemzelf binnen het bedrijf gecommuniceerde regels over het gebruik van dienst- en opleidingsauto's, handelde. Werkgeefster was toen niet in de gelegenheid om hem hierover te horen in verband met zijn arbeidsongeschiktheid. De persoonlijke omstandigheden van werknemer zijn onvoldoende zwaarwegend om tot een ander oordeel te komen.

Gefixeerde schadevergoeding

Werkgeefster heeft recht op de gefixeerde schadevergoeding van artikel 7:677 lid 2 BW nu werknemer aan haar een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen en werkgeefster van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:1722

Zaaknummer: 200.264.087_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, A.L. Bervoets en A.J. van de Rakt

Advocaten: N. Mauer en F.R. Boelhouwer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW