

RECHTSPRAAK

Werkgever ontslaat werknemer op staande voet en trekt dit later weer in. Werknemer berust in de intrekking. Dat neemt niet weg dat een vordering op grond van artikel 7:611 BW of 6:74 BW mogelijk is. Ontslag op staande voet was onterecht. Billijke vergoeding voor immateriële schade toegekend.

Feiten

Werknemer is op 13 oktober 2014 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij Hamilton Bright Field Management B.V. (hierna: Hamilton Bright) in dienst getreden. Het bij Hamilton Bright geldende 'autoreglement' was telkens onderdeel van de arbeidsovereenkomst. Aan werknemer was voor de uitvoering van zijn werkzaamheden een leaseauto ter beschikking gesteld, waarmee hij voornamelijk werkzaam was bij Philips Lighting, een van de opdrachtgevers. Bij brief van 3 juni 2016 heeft Hamilton Bright werknemer op staande voet ontslagen, omdat uit onderzoek is gebleken dat het tankgedrag van werknemer ongeloofwaardig is en omdat hem diefstal/verduistering van brandstof wordt verweten. Werknemer heeft vernietiging van dit ontslag verzocht bij de kantonrechter en hangende deze procedure heeft Hamilton Bright het ontslag op staande voet ingetrokken. Werknemer heeft berust in deze intrekking van het ontslag. In deze procedure verzocht werknemer vergoeding van de door hem geleden schade, op grond van goed werkgeverschap en/of onrechtmatig handelen door Hamilton Bright. De kantonrechter oordeelde echter dat onvoldoende onderbouwd is dat werknemer als gevolg van het handelen van Hamilton Bright schade heeft geleden. Werknemer heeft tegen dit vonnis hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Dringende reden

Het hof overweegt allereerst dat werknemer, hoewel hij in het ontslag heeft berust en daardoor een beoordeling van een eventuele billijke vergoeding niet meer mogelijk was, nog wel het handelen van werkgever aanmerkt als strijdig met zijn verplichting zich als goed werkgever te gedragen en/of als onrechtmatig handelen. Vervolgens komt het hof toe aan een beoordeling van de vraag of van een dergelijke schending van het goed werkgeverschap sprake is. Hiervoor moet het hof (alsnog) onderzoeken of sprake was van een dringende reden. Blijkens de opgegeven ontslagredenen en de daarop in de ontslagbrief gegeven toelichting was voor Hamilton Bright het tankgedrag van werknemer aanleiding voor het ontslag. Werknemer heeft erkend dat hij meer privékilometers heeft gemaakt dan volgens het geldende autoreglement toegestaan is en het niet in geschil is dat het om fors meer privékilometers

ging. Het autoreglement voorzag ook in de gevolgen van de overschrijding van het toegestane aantal privékilometers, namelijk dat deze kilometers aan de werknemer doorberekend zouden worden. Het hof is daarom van oordeel dat het voor het uiterste middel (ontslag op staande voet) te vroeg was, omdat andere oplossingen voor de hand lagen. Daarnaast is het hof van oordeel dat de beschuldiging van verduistering van brandstof een te wankel basis vormt. Aangezien de verwijten individueel alle ongegrond zijn geoordeeld, kan ook het onderling verband ertussen geen dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Door werknemer op staande voet te ontslaan zonder dat daarvoor een dringende reden aanwezig was, heeft Hamilton Bright gehandeld in strijd met haar wettelijke verplichting zich als goed werkgever te gedragen.

Schade

Het hof volgt de stelling van werknemer dat voor hem een kans op een dienstverband bij Philips Lighting verloren is gegaan door het ontslag, niet. Het onterecht verleende ontslag op staande voet stond immers niet aan een vast dienstverband bij Philips Lighting in de weg. Het oorzakelijk verband tussen het ontslag op staande voet en het gestelde verloren gaan van een kans op een dienstverband met Philips kan daarom niet worden aangenomen. De aanwezigheid van materiële schade is derhalve onvoldoende onderbouwd. Werknemer verklaart verder depressief te zijn en heeft om die reden tevens immateriële schadevergoeding gevorderd. Wat daarvan zij, zonder deugdelijke onderbouwing worden beschuldigd van diefstal of verduistering en op die grond op staande voet ontslagen worden, maakt voldoende aannemelijk dat werknemer zich in zijn persoon en eer en goede naam aangetast voelt. Werknemer heeft zijn schade gesteld op € 5.000. Dat bedrag is als billijkheidsvergoeding toewijsbaar. De grondslag daarvoor kan worden gevonden in een naar maatstaven van billijkheid te begroten schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW, alsook artikel 6:74 BW.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-08-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:6180

Zaaknummer: 200.250.553/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, O.E. Mulder en P.G. Vestering

Advocaten: M.F.J. Martens en D.F.W. Schalkwijk

Wetsartikelen: 6:74 BW, 7:611 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW