

RECHTSPRAAK

Schrijver/Van Essen. Bij de beoordeling van de vraag of sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet moeten de omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen.

Feiten

Werknemer is van juni 1979 tot 30 augustus 1994 in dienst geweest van werkgeefster, laatstelijk als chef afdeling orthopedische schoentechniek. Op 30 augustus 1994 heeft de dochter van de directeur tegen werknemer een opmerking gemaakt over de overschrijding van zijn koffiepauze. Hierop heeft werknemer haar uitgescholden. Als reactie heeft de dochter van de directeur thee in het gezicht van werknemer gegooid, waarop werknemer haar in een houdgreep buiten de deur heeft gezet. Nadat vervolgens de echtgenote van de directeur bij werknemer verhaal kwam halen en een hamer in de hand had genomen maar weer had weggelegd, heeft werknemer met (de steel van) de hamer op de arm van de echtgenote geslagen, met forse kneuzingen tot gevolg. Hierop is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het hem gegeven ontslag onregelmatig en kennelijk onredelijk is en vordert op grond daarvan onder meer een schadevergoeding op grond van artikel 1639s (oud). De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat onvoldoende grond bestond voor het gegeven ontslag op staande voet en dat het ontslag kennelijk onredelijk is. De vorderingen van werknemer werden door de kantonrechter toegewezen. De rechtbank heeft geoordeeld dat er voor werkgeefster wel een dringende reden was om werknemer te ontslaan. Desondanks, zo oordeelt de rechtbank, is het ontslag toch kennelijk onredelijk en wordt aan werknemer een schadevergoeding toegekend van f 25.000. Werkgeefster heeft tegen dit vonnis beroep in cassatie ingesteld. Het middel keert zich tegen het oordeel van de rechtbank dat, gelet op de bijzondere omstandigheden, ondanks het bestaan van een dringende reden het ontslag toch kennelijk onredelijk is omdat de gevolgen van het ontslag voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgeefster daarbij. Dit oordeel is, aldus het middel, onjuist omdat (het wettelijk systeem meebrengt dat) een terecht gegeven ontslag op staande voet, als waarvan hier sprake is, niet kennelijk onredelijk kan zijn en dat dit ook geldt indien de gevolgen van dat ontslag voor de werknemer (te) ernstig zijn.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Blijkens artikel 1639o lid 1 BW is de werkgever niet schadeplichtig indien hij de dienstbetrekking doet eindigen om een dringende, aan de

werknemer onverwijld medegedeelde, reden. Daarmee laat zich, hoewel de bewoordingen van artikel 1639s lid 1 en lid 2 onder 2° BW zich daartegen niet verzetten, bezwaarlijk rijmen dat een wegens een dringende reden gegeven ontslag desondanks kennelijk onredelijk kan zijn en op die grond wel tot schadeplichtigheid van de werkgever kan leiden. Een dergelijk systeem past ook overigens niet in de wettelijke regeling van het einde van de arbeidsovereenkomst in het BW.

Een dringende reden voor de werkgever bestaat ingevolge artikel 1639p BW in ‘dadens, eigenschappen of gedragingen’ van de werknemer die ten gevolge hebben dat ‘van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren’. Bij de beoordeling van de vraag óf van zodanige dringende reden sprake is, moeten de omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Daarbij behoren in de eerste plaats in de beschouwing te worden betrokken de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, en verder onder meer de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan en de wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking heeft vervuld, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben. Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst toch gerechtvaardigd is.

De vraag of de gevolgen van de beëindiging van de dienstbetrekking voor de werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de beëindiging, behoort derhalve te worden beantwoord in het kader van de vraag of sprake is van een dringende reden. Is deze laatste vraag bevestigend beantwoord, dan is geen plaats meer voor het oordeel dat het ontslag niettemin kennelijk onredelijk is op de in artikel 1639s lid 2 onder 2° BW vermelde grond.

Ten slotte verdient nog aantekening dat een verplichting van de werkgever tot schadevergoeding in geval van ontslag wegens een dringende reden op de grond dat beëindiging van de dienstbetrekking kennelijk onredelijk is om de in artikel 1639s lid 2 onder 2° BW vermelde reden, zich niet laat verenigen met de in artikel 1639o lid 3 BW voorziene mogelijkheid dat de werknemer in geval van een ontslag wegens een dringende reden jegens de werkgever schadeplichtig is en evenmin met de omstandigheid dat de wet, anders dan bij ontbinding wegens verandering in de omstandigheden, niet voorziet in de mogelijkheid van een schadevergoeding bij of na ontbinding wegens een dringende reden op verzoek van de werkgever.

Het voorgaande leidt tot de slotsom dat de rechtsklacht gegrond is. De Hoge Raad vernietigt het vonnis van de rechtbank en verwijst het geding ter verdere behandeling en beslissing naar het gerechtshof Amsterdam.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 12-02-1999

ECLI: ECLI:NL:HR:1999:ZC2849

Zaaknummer: 16732 (C97/211)

Rechters: Korthals Altes, Neleman, Herrmann en Van der Putt-Lauwers Van der Putt-Lauwers

Advocaten: R.A.A. Duk en E. Grabandt

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW