

RECHTSPRAAK

Nu de onderdelen cumulatief zijn, ontvangt daarmee de grond aan het gegeven ontslag op staande voet. Het hof laat een schriftelijke stukkenwisseling toe om hoogte billijke vergoeding te bepalen.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 4 december 2017 bij werkgever in dienst getreden in de functie van geophysical data-analyst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Vervolgens hebben werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, ingaande 1 mei 2018. Bij brief van 3 juni 2020 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Partijen twisten onder meer over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Bij de beschikking van 24 september 2020 heeft de kantonrechter de verzoeken van werknemer tot vernietiging en tot veroordeling tot wedertewerkstelling, doorbetaling loon, betaling van een transitievergoeding, betaling van een vergoeding voor onregelmatige opzegging en betaling van rente afgewezen.

Oordeel

Werknemer betoogt dat het ontslag niet onverwijd gegeven en medegedeeld is. Het hof verenigt zich met het oordeel van de kantonrechter dat werkgever met voldoende voortvarendheid heeft gehandeld. Werkgever heeft de Arbeitgeberbescheinigung op 27 mei 2020 voor het eerst onder ogen gekregen, het ontslag op staande voet is gegeven bij brief van 3 juni 2020 en deze brief heeft werknemer op 5 juni 2020 bereikt. Het hof ziet in de gegeven omstandigheden geen aanleiding om te oordelen dat niet aan het onverwijldheidsvereiste van artikel 7:677 lid 1 BW is voldaan. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de door werkgever aangevoerde 'eerste ontslagreden' (afwijzing bespreking over arbeidsconflict) geen dringende reden voor ontslag oplevert. Werkgever is het hier niet mee eens. Volgens werkgever was de weigering en opstelling van werknemer door middel van de e-mail van de advocaat van werknemer van 27 mei 2020 de spreekwoordelijke druppel die de emmer deed overlopen. Naar het oordeel van het hof rechtvaardigt die e-mail, ook in onderling verband en samenhang gezien met de andere omstandigheden van het geval, geen ontslag op staande voet. De Arboarts heeft in zijn advies van 14 mei 2020 gerapporteerd dat werknemer kan re-integreren en dat hierover afspraken kunnen worden gemaakt. Volgens werkgever was de reden van de bespreking niet de re-integratie van werknemer. Terughoudendheid is in gevallen als deze niettemin geboden. Het oordeel van de kantonrechter is dan ook juist. Over de tweede ontslagreden oordeelt het hof anders dan de kantonrechter. Deze ontslagreden bestaat uit drie onderdelen. Deze drie onderdelen zijn cumulatief bedoeld, zoals door de advocaat van werkgever tijdens de mondelinge behandeling ook is bevestigd. Het gaat daarbij in het

bijzonder om het tweede onderdeel van deze ontslagreden, te weten dat werknemer ‘*in der Bescheinigung bewusst falsch angegeben haben, dass die mit werkgever B.V. vereinbarten Tätigkeiten umfassen, dass Sie nur in Deutschland arbeiten würden*’. Los van de vraag door wie de Arbeitgeberbescheinigung van 4 december 2017 is opgesteld – werknemer heeft weersproken dat hij dit zelf heeft gedaan – ziet het hof daarin niet staan en leest daarin evenmin dat werknemer uitsluitend werkzaam zal zijn in Duitsland. Dat valt daar ook redelijkerwijs niet uit af te leiden. Het hof kan de redenering van de kantonrechter niet volgen dat de verklaring geen ander werk vermeldt en ‘dus impliceert’ dat werknemers werk uitsluitend uit werk in Duitsland bestaat. Het hof ziet ook geen relevant verschil op dit punt met de door ‘Geschäftsführer’ namens werkgever opgestelde Engelstalige werkgeversverklaring. Het tweede onderdeel van de ontslagreden is dus feitelijk niet aanwezig. Nu de onderdelen cumulatief zijn, ontvalt daarmee de grond aan het gegeven ontslag op staande voet. Grond III slaagt, en dat brengt mee dat de gronden IV tot en met VII geen bespreking behoeven. Hieruit volgt dat de kantonrechter het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet ten onrechte heeft afgewezen.

Billijke vergoeding

Gezien de overwegingen van de Hoge Raad in de *New Hairstyle*-beschikking kan afhankelijk van de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken, de billijke vergoeding worden verhoogd. Nu werknemer ten onrechte op staande voet is ontslagen, staat vast dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer verzoekt ter compensatie een bedrag van € 90.000 bruto. Naar het voorlopig oordeel van het hof is dit bedrag (veel) te hoog. Werknemer heeft hiervoor in zijn verzoekschrift in eerste aanleg strekkende tot vernietiging van het ontslag een aantal redenen gegeven. Deze redenen zijn gemotiveerd betwist door werkgever. Bovendien houdt de kwestie van intellectuele-eigendomsrechten onvoldoende verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ten slotte is volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad de duur van het dienstverband een relevante omstandigheid. In dit geval heeft het dienstverband kort geduurd (van 4 december 2017 tot 3 juni 2020, dus ongeveer tweeënhalf jaar). Dit heeft een drukkend effect op de omvang van de billijke vergoeding. Ook dient werknemer het hof nader te informeren over het inkomen dat hij in de periode van drie tot zes maanden na het ontslag op staande voet heeft gehad of zich had kunnen verwerven, bijvoorbeeld via het bedrijf X. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, zal het hof werknemer in de gelegenheid stellen om zich schriftelijk uit te laten, waarna werkgever kan reageren.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:1642

Zaaknummer: 200.287.590_01 en 200.287.590_02

Rechters: J.P. de Haan, A.P. Zweers-van Vollenhoven en D.J.B. de Wolff

Advocaten: R. de Vos en M.H.J. van der Tol

Wetsartikelen: 7:677 BW