

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding van € 20.000.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij Orona the Netherlands B.V. (hierna: Orona). Op vrijdag 8 januari 2021 heeft werknemer zich aan het eind van de dag ziek gemeld wegens pijnklachten aan zijn rechterhand. Hij is enige tijd arbeidsongeschikt geweest voor zijn eigen werk. Vanaf medio februari 2021 is hij zijn eigen werk weer gaan opbouwen, waarna hij enige tijd later zijn werk weer volledig heeft hervat. Op 25 januari 2021 heeft werknemer een gesprek gehad over – kort gezegd – zijn bereikbaarheid. Werknemer heeft op 2 februari 2021 een officiële waarschuwing ontvangen, waarin Orona een aantal situaties opsomt die zich in januari 2021 hebben voorgedaan en waarin werknemer onvoldoende bereikbaar was, dan wel weigerde op kantoor te verschijnen. Op 4 juni 2021 heeft Orona geprobeerd contact te krijgen met werknemer omdat er sprake was van een noodsituatie in zijn werkgebied, te weten een opsluiting van liftgebruikers. Op dat moment was werknemer niet bereikbaar, maar hij heeft ongeveer een half uur later contact opgenomen met Orona. Werknemer heeft zich op 17 juni 2021 opnieuw ziek gemeld. Orona heeft werknemer bij brief van 17 juni 2021 uitgenodigd voor een gesprek de volgende dag. De aanleiding voor deze uitnodiging waren de uitkomsten van een onderzoek dat Orona had gedaan naar de werkzaamheden, de werktijden en uren van werknemer. Werknemer is niet op het gesprek verschenen. Bij brief van 18 juni 2021 heeft Orona werknemer wederom uitgenodigd voor een gesprek, dit keer op 21 juni 2021. Deze brief is diezelfde dag ook door een deurwaarder aan werknemer bezorgd. De gemachtigde van werknemer heeft vervolgens laten weten dat werknemer niet op het gesprek zou verschijnen omdat hij ziek was. Bij e-mail van 28 juni 2021 is werknemer opnieuw uitgenodigd voor een gesprek diezelfde middag om 15.00 uur. Werknemer is niet op deze uitnodiging ingegaan. Wel heeft hij de antwoorden op de vragen die hij bij de uitnodiging voor het gesprek van 17 juni 2021 had ontvangen, toegezonden. Werknemer is op 6 juli 2021 op staande voet ontslagen. Werknemer is op 10 augustus 2021 voor de tweede keer (voorwaardelijk) op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is vermeld dat Orona aanvullend onderzoek heeft gedaan en dat daaruit is gebleken dat zich ook in de weken 19 en 20 van 2021 en de weken 49 en 50 van 2020 onregelmatigheden hebben voorgedaan. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om het ontslag op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De vraag die voorligt, is of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Ten aanzien

van het schrijven van te veel uren overweegt het hof dat Orona met behulp van het C-tracksysteem kon vaststellen waar de bedrijfsauto van werknemer zich bevond. Via het O-linkstelsysteem kon werknemer invoeren wanneer zijn werkdag begon en wanneer deze eindigde. Wanneer de data uit C-track en O-link naast elkaar worden gelegd, ligt het voor de hand dat de gegevens ongeveer met elkaar overeenstemmen. Dit ligt anders met de tijdregistratie die werknemer daarnaast bijhield. De door werknemer bijgehouden tijdregistratie strookt niet met de gegevens in C-track en O-link. Werknemer heeft onder andere aangevoerd dat dit komt door de vermoeidheid. Dit verweer overtuigt niet. Het komt erop neer dat werknemer een verwijt kan worden gemaakt dat hij ernstig nalatig was met het bijhouden van zijn tijdregistratie. Naar het oordeel van het hof is het verwijt van Orona dat werknemer op 4 juni 2021 bijna een half uur niet bereikbaar was, terecht. Werknemer had weliswaar lunchpauze, maar de aard van het werk brengt mee dat hij ook gedurende zijn lunchpauze beschikbaar moet zijn voor een spoedklus als een liftopsluiting. Van hem kan daarom worden verlangd dat hij de telefoon beantwoordt tijdens zijn lunchpauze. Het hof is echter van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Orona heeft namelijk onvoldoende toegelicht waarom de arbeidsovereenkomst niet op de reguliere manier kon worden beëindigd. Dit had wel van Orona verlangd kunnen worden omdat een ontslag op staande voet voor een werknemer een zeer ingrijpende maatregel is. Daarnaast weegt het hof de persoonlijke omstandigheden van werknemer mee. Het aan het ontslag ten grondslag gelegde feitencomplex is niet geheel komen vast te staan. Het onjuiste tijdschrijven, het geen gehoor geven aan een spoedoproep, noch het negeren van de instructie met betrekking tot communicatie over beschikbaarheid voor storingen, kan op zichzelf of in combinatie worden aangemerkt als een dringende reden. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding van € 20.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:337

Zaaknummer: 200.315.733./01

Rechters: C.A. Joustra, M.J. van der Ven en J.M. der Rowel-van Linde

Advocaten: S. Ramautar en M.C.G. van Essen

Wetsartikelen: 7:677 BW