

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet van werknemer die bedrijfseigendommen had gestolen en niet voldeed aan het verzoek te factureren. Geen voldragen e-grond.

Feiten

Werknemer is op 8 september 2022 op staande voet ontslagen wegens wanprestatie, waaronder het negeren van alle opdrachten zoals het voorbereiden tot het factureren van uitgevoerde werkzaamheden. Een klant van werkgeefster heeft daardoor besloten de samenwerking op te zeggen. Ook heeft werknemer spullen van het bedrijf weggenomen, waaronder een harde schijf. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer verzocht voor recht te verklaren dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst op 8 september 2022 in strijd heeft opgezegd met de wet en de opzegging te vernietigen. Volgens werknemer was geen sprake van een dringende reden, zodat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. Werkgeefster heeft gemotiveerd verweer gevoerd en als (voorwaardelijk) tegenverzoek ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft voor recht verklaard dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst op 8 september 2022 heeft opgezegd in strijd met de wet en het door de werkgeefster gegeven ontslag op staande voet vernietigd. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 februari 2023 op grond van verwijtbaar handelen van werknemer. In hoger beroep verzoekt werknemer voor recht te verklaren dat geen sprake is van verwijtbaar handelen als bedoeld in de wet en dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen ten onrechte is ontbonden. Volgens werkgeefster is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opgezegd op 8 september 2022, zodat het ontslag op staande voet in stand blijft.

Oordeel

Het meenemen van de harde schijf is voor werkgeefster de aanleiding geweest om het ontslag op staande voet te verlenen. De kantonrechter heeft vastgesteld dat werknemer de harde schijf had teruggebracht voordat het ontslag op staande voet was gegeven. Werkgeefster heeft geen bewijs aangeboden van haar stelling dat de gegevens van de harde schijf waren gewist toen deze door werknemer is teruggegeven. Het hof concludeert dan ook dat deze stelling in rechte niet is komen vast te staan. De beroepsgronden slagen niet en leiden niet tot een ander dictum.

Ontbinding op de e-grond

Volgens werkgeefster is het factureren van de werkzaamheden het belangrijkste onderdeel

van de onderneming. Deze essentie is nooit echt doorgedrongen tot werknemer. Hij weigerde zijn verplichtingen na te komen. Volgens het hof is onvoldoende gebleken van een voldragen e-grond. Niet is gebleken dat sprake was van moedwillig en welbewust handelen van werknemer. Niet alleen blijkt dat werknemer in het verleden wel degelijk gehoor heeft gegeven aan de instructies maar daar komt bij dat het hier gaat om een van de taken die behoren bij de functie van bedrijfsleider. Werkgeefster heeft naar het oordeel van het hof, niet althans onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer zijn taken onjuist heeft geprioriteerd. Het had, naar het oordeel van het hof, op de weg van werkgeefster gelegen om, als zij van mening was dat werknemer één van zijn taken niet juist/tijdig uitvoerde, met hem te bespreken waarom dat hem niet lukte en te bezien of bijstand op één of meerdere gebieden nodig was. Het hof concludeert dat geen sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werknemer zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet kon worden verlangd dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer zou laten voortduren. Werknemer heeft recht op vergoeding van de transitievergoeding. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 30.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:3046

Zaaknummer: 200.326.059_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, J.I.M.W. Bartelds en D.J.B. de Wolff

Advocaten: J.C.P. van Kollenburg en A.P.G.J.A. Wijnans

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b lid 9 en 10 BW en 7:683 BW