

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. ‘Je weet wel waarom, wij hebben het daar woensdag over gehad’ voldoet aan onverwijldemededelingseis.*Feiten*

Werknemer is op 21 september 2009 in dienst getreden bij Kwik-Fit Nederland B.V. (hierna: Kwik-Fit). Bij brief van 1 februari 2016 heeft werknemer de vernieuwde versie van de arbeidsvoorschriften ontvangen. Hierin wordt onder meer een artikel gewijd aan het voorkomen van ongewenst gedrag. Op 17 mei 2021 heeft er een vechtpartij plaatsgevonden op de werkvloer tussen werknemer en een collega. Beide werknemers zijn geschorst door Kwik-Fit. Van het voorval zijn door de beveiligingscamera op de werkvloer opnames gemaakt. Op woensdag 19 mei 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en Kwik-Fit over het voorval. Op vrijdag 21 mei 2021 is werknemer telefonisch op staande voet ontslagen, waarin hem is gezegd: ‘Je weet wel waarom, wij hebben het daar woensdag over gehad’. Bij brief van donderdag 27 mei 2021 (bijna een week later) is werknemer door Kwik-Fit op staande voet ontslagen, omdat hij zich onder meer schuldig zou hebben gemaakt aan het mishandelen, het grovelijk beledigen en het op ernstige wijze bedreigen van zijn collega. Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet onverwijld medegedeeld en ontbreekt de dringende reden.

*Conclusie A-G (Van Peursem)**Onverwijld mededeling*

De ratio van de mededelingseis bij ontslag op staande voet van een werknemer is dat de werknemer tot een standpuntbepaling over het ontslag kan komen. De werknemer moet weten met welke ontslaggrond hij of zij in een eventuele procedure wordt geconfronteerd. De onverwijldemededelingseis strekt ertoe dat voor de wederpartij onmiddellijk duidelijk wordt welke eigenschappen of gedragingen de ander hebben genoopt tot het beëindigen van de dienstbetrekking. De wederpartij moet zich na deze mededeling er namelijk over kunnen beraden of zij de opgegeven reden als juist erkent en als dringend aanvaardt. Of het de werknemer onmiddellijk duidelijk is welke dringende reden tot de opzegging heeft geleid, is afhankelijk van alle omstandigheden van het geval. Daarbij is te denken aan de inhoud van de ontslagbrief, de (aard van de) functie van de werknemer (een leidinggevende is niet hetzelfde als een kwetsbare medewerker in een ondersteunende functie), de aard van de verweten feiten en het inzicht dat van iemand met de betrokken functie ter zake van dergelijke feiten mag worden verwacht, alsmede wat in aanloop naar het ontslag is voorgevallen en gecommuniceerd. De mededeling hoeft niet steeds met zoveel woorden te zijn gedaan, maar

kan ook besloten liggen in gedragingen waarover bij de wederpartij geen enkele twijfel kan bestaan. Ook als voor de werknemer direct duidelijk is welke dringende reden ten grondslag ligt aan het ontslag, hoeft deze niet te worden meegedeeld. Het oordeel of voor de werknemer onmiddellijk duidelijk is waarom hij op staande voet werd ontslagen, is sterk verweven met waarderings van feitelijke aard, waar in cassatie alleen motiveringscontrole op mogelijk is. Er kan spanning zijn tussen enerzijds de noodzaak na het ontstaan van een dringende reden de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen en onverwijld aan de werknemer mee te delen en anderzijds de noodzaak voor de werkgever in de aanloop naar zo'n ingrijpende maatregel zorgvuldig te werk te gaan. Nu ervan moet worden uitgegaan dat de mondelinge gegeven reden niet wezenlijk verschilt met de inhoud van de ontslagbrief, is niet rechtens onjuist of onbegrijpelijk dat het hof de inhoud van de brief heeft betrokken bij de beoordeling van een dringende reden. Dat er geen materieel verschil is tussen de mondelinge medegedeelde reden (waarmee volgens het hof is voldaan aan de mededelingseis) en de ter bevestiging daarvan verstuurde brief maakt dat het hof de ontslagbrief kon betrekken bij zijn beoordeling van de vraag of de feiten die als reden zijn genoemd ook als dringende reden kwalificeren. Dat de ontslagbrief zelf zes dagen later is verzonden, doet aan de medeling niet af.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 02-02-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:159

Zaaknummer: 23/02519

Rechters: M.J. Kroeze, T.H. den Tanja-van Broek en F.R. Salomons

Advocaten: A.H. Vermeulen en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:677 BW