

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens werkweigering is niet terecht gegeven. Werkgever heeft niet gereageerd op het verweer van werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2022 bij werkgever in dienst getreden waarbij hij de werkzaamheden volledig vanuit huis verrichtte. Op 16 december 2022 heeft werkgever werknemer een laatste waarschuwing gegeven omdat hij voor de derde keer een lead die zich via de site aanbiedt of inkomende telefoongesprekken niet of niet voldoende heeft opgevolgd. Bij brief van 10 februari 2023 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege werkweigering. Werknemer heeft het ontslag op staande voet bij de kantonrechter aangevochten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het voornaamste geschilpunt tussen partijen betreft de rechtsgeldigheid van het op 10 februari 2023 gegeven ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft geoordeeld dat van een dringende reden voor ontslag op staande voet geen sprake is. Het hof constateert dat in de brief de redenen verder niet zijn toegelicht of gespecificeerd. In de brief wordt echter verwezen naar een bijgevoegd overzicht van openstaande taken en werkzaamheden waarbij werkgever opmerkt dat hij ze nogmaals heeft gecontroleerd. Klaarblijkelijk moet dit overzicht worden begrepen als toelichting of specificatie van de aan werknemer medegedeelde dringende redenen. Tijdens de mondelinge behandeling in eerste aanleg heeft werknemer de inhoud van het overzicht per onderwerp besproken en van commentaar voorzien. Een en ander komt er kort gezegd op neer dat werknemer een aantal verwijten van werkgever feitelijk betwist en bij andere verwijten omstandigheden noemt die deze verwijten in een ander licht plaatsen. Het verweer van werknemer tegen de door werkgever gestelde ontslaggronden noopte daarom tot een reactie van werkgever. Werkgever heeft echter niet, althans niet kenbaar, hierop gereageerd. Het komt erop neer dat het bij de opzeggingsbrief gevoegde overzicht tegen de achtergrond van hetgeen werknemer daartegen heeft ingebracht, ontoereikend is om de door werkgever bedoelde dringende redenen te kunnen dragen. In deze brief zelf zijn deze redenen verder niet toegelicht of gespecificeerd. De opzeggingsbrief zelf, dus los van het overzicht, kan daarom niet worden aangemerkt als mededeling van de redenen aan werknemer zoals voorgeschreven in artikel 7:677 lid 1 BW. Voor zover de stellingen van werkgever zo moeten worden begrepen dat zijn constatering op 10 februari 2023 - dat werknemer nog geen antwoord had gegeven op een vraag van Talpa van 2 februari 2023 - de druppel was die voor hem de emmer deed overlopen, geldt dat deze 'druppel' dan wel moet

komen vast te staan. Dat is niet het geval. De voorgaande overwegingen brengen mee dat het hof het oordeel van de kantonrechter onderschrijft dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:371

Zaaknummer: 200.332.130/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, R.G.C. Veneman en L.G. Verburg

Advocaten: Z. Aliar en P.M.J. Nijboer

Wetsartikelen: 7:677 BW