

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens een verdenking van een misdrijf en het vervalsen van een verklaring niet rechtsgeldig gegeven.*Feiten*

Onderhoud Enschede B.V. (hierna: OE) is een uitvoeringsorganisatie van de gemeente Enschede en verantwoordelijk voor het integraal onderhoud van de openbare ruimte in die gemeente. Werknemer is vanaf 1 mei 2021 bij OE in dienst. Op 18 juli 2023 is werknemer aangehouden op verdenking van het plegen van een misdrijf. Daarna is hij in voorlopige hechtenis genomen. Eind september 2023 is de voorlopige hechtenis geschorst. Bij brief van 6 oktober 2023 is hij op staande voet ontslagen vanwege de gang van zaken, zijn langdurige afwezigheid als gevolg van de voorlopige hechtenis in verband met de verdenking van een strafbaar feit en het gebruik van de verklaring die niet afkomstig is van de directie die uitsluitend bevoegd is dergelijke verklaringen op te stellen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van het loon afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Wat betreft de gang van zaken heeft de kantonrechter de ontslagreden als te ruim en te vaag aangemerkt. De afwezigheid wegens detentie is als dringende reden door de kantonrechter afgewezen omdat er slechts sprake was van een verdenking van een strafbaar feit en dat levert op zichzelf geen dringende reden op. Het hof denkt hier hetzelfde over als de kantonrechter en verwijst naar wat deze hierover heeft overwogen. Nu de min of meer gebruikelijke zinsnede (de dringende redenen ieder voor zich en in onderling verband beschouwd) in de ontslagbrief ontbreekt moet inderdaad worden nagegaan of aan deze drie voorwaarden is voldaan. Het gebruikmaken van een onbevoegd opgemaakte en ondertekende verklaring om de rechter te overtuigen een verdachte te schorsen uit de voorlopige hechtenis is op zichzelf beschouwd een dringende reden. OE heeft op 26 september 2023 aan werknemer geschreven dat zij alle vertrouwen in werknemer was verloren en een gerechtelijke procedure wilde opstarten. Daarna verneemt OE van de recherche dat werknemer gebruik heeft gemaakt van een verklaring die niet afkomstig was van de directie en daarop volgt de ontslagbrief van 6 oktober. Uit die brief volgt in voldoende mate dat de directe aanleiding voor het ontslag op staande voet was het feit dat werknemer gebruik heeft gemaakt van een verklaring die niet afkomstig was van de directie. Dit moet werknemer, gelet op de brieven van 26 september en 6 oktober, redelijkerwijs ook duidelijk zijn geweest. De discussie spitst zich dus toe op de derde dringende reden, te weten het gebruik van de verklaring die niet afkomstig is van de directie die uitsluitend bevoegd is dergelijke verklaringen op te stellen. Dit verwijt veronderstelt dat

werknemer moest begrijpen dat zijn vader niet gerechtigd was de verklaring, waaronder het hof beide verklaringen begrijpt, op te stellen ten behoeve van het schorsingsverzoek. Onbetwist is dat het verwijt er niet op ziet dat werknemer deze verklaringen zelf heeft opgesteld. Het gaat erom dat hij deze verklaringen heeft gebruikt wetende dat zijn vader geen bevoegdheid had deze namens OE op te stellen en te ondertekenen. Werknemer stelt hiertegenover dat hij niet wist dat aan zijn vader was gevraagd om deze verklaringen op te stellen. Ook voert hij aan dat zijn vader als een van zijn leidinggevendenden wel degelijk de verklaringen mocht opstellen. OE stelt echter dat er een duidelijke bevoegdheidsverdeling is; zij verwijst naar e-mails uit januari 2021 die zijn gewisseld tussen haar leidinggevendenden, waaronder de heer X. Hij is de leidinggevende van werknemer. Daaruit volgt dat de vader vanwege de familierelatie niet de leidinggevende van werknemer mag zijn. Volgens het hof heeft OE dit onvoldoende onderbouwd. Werknemer en zijn vader waren namelijk niet betrokken bij de mailwisseling. In de tweede plaats is naar het oordeel van het hof onvoldoende gebleken dat werknemer wist dat gebruik werd gemaakt van de verklaringen, althans ten minste de eerste verklaring. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Herstel van de arbeidsovereenkomst acht het hof niet mogelijk. Werknemer ontvangt een gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 5.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6098

Zaaknummer: 200.341.766

Rechters: A.J.J. van Rijen, S.C.P. Giesen en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: H.C. van der Weide en E. Nijhoff

Wetsartikelen: 7:677 BW