

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig omdat er geen sprake is van dringende reden; onvoldoende functioneren en het af en toe in werktijd iets voor privédoeleinden bekijken op internet kwalificeert niet als dringende reden voor een ontslag op staande voet.

Feiten

Werkneemster is op 5 april 2022 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van zeven maanden. De arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd voor de duur van twaalf maanden en zou van rechtswege eindigen op 4 november 2023. Werkneemster was werkzaam in de functie van salonmedewerkster voor 27,5 uur per week, tegen een salaris van € 1.825,50 bruto per maand (nog te vermeerderen met vakantietoeslag en provisie). Bij Whatsapp-bericht van 28 juli 2023 heeft werkgever aan werkneemster meegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Op 8 september 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen; sinds het moment dat haar te kennen is gegeven dat haar tijdelijke contract niet werd verlengd is haar inzet namelijk naar “nul” gedaald, is haar werkhouding veranderd, is de agenda helemaal “leeg”, vertoont zij geen tot weinig inspanning om nieuwe afspraken te genereren, worden aan haar opgedragen schoonmaakwerkzaamheden niet uitgevoerd, terwijl die taken op de schoonmaaklijst wel worden afgevinkt en is zij betrappt toen zij tijdens werktijd bezig was met niet-werkgerelateerde zaken. Daarnaast heeft onderzoek naar haar internetgeschiedenis uitgewezen dat werkneemster heeft gezocht op “google activiteiten verwijderen”, dat zij tijdens werktijd webshops heeft bezocht voor privéaankopen en dat zij tijdens werktijd heeft gezocht naar sauna, vacatures, bedrijfspand enzovoort. Uit onderzoek van de internetgeschiedenis blijkt ook dat werkneemster veelvuldig haar privé-e-mail heeft geraadpleegd, aantoonbaar tijdens werktijd niet met werkzaamheden bezig is geweest, terwijl de agenda leeg liep en er ook nog genoeg ander werk te doen was, kortom, zij heeft zich niet als een goed werkneemster gedragen. Werkneemster heeft het ontslag op staande voet aangevochten. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De door werkgever aangevoerde redenen zien voornamelijk op het niet goed uitvoeren van werkzaamheden of op disfunctioneren, en dat zijn geen redenen, althans niet zonder meer, voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft hierover (terecht) overwogen dat het niet, niet tijdig of niet juist verrichten van het werk niet kwalificeert als een dringende reden

voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft ten overvloede overwogen dat, als al sprake zou zijn geweest van onvoldoende functioneren, werkgever dan meer had moeten doen om dat functioneren te verbeteren. In hoger beroep heeft werkgever uitvoerig aangevoerd dat het functioneren wél onvoldoende was en dat hij wel degelijk heeft gepoogd om het functioneren van werkneemster op niveau te brengen. Daarmee gaat werkgever er echter aan voorbij dat al deze redenen, die samengevat betrekking hebben op functioneren, eenvoudigweg niet ernstig genoeg zijn voor een ontslag op staande voet. Het hof is van oordeel dat alles wat werkgever in hoger beroep heeft aangevoerd over de wijze van functioneren en de wijze waarop hij werkneemster daarop heeft aangesproken, niet nader onderzocht hoeft te worden, omdat dit geen dringende reden oplevert. Dat is het ook niet als het hof ervan uit gaat dat de inzet/werkhouding van werkneemster is veranderd nadat zij hoorde dat haar arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Ook dan had werkgever daar werkneemster op een constructieve manier op moeten aanspreken. In ieder geval leveren de (met elkaar samenhangende) verwijten over de inzet, werkhouding, agenda en schoonmaakwerkzaamheden, geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Voor wat betreft de verwijten over (het betrappen op) het niet-werkgerelateerd internetgedrag tijdens werktijd, gaat het naar het oordeel van het hof niet om dusdanig ongepast gebruik van internet, dat dit een dringende reden oplevert, zeker nu werkgever géén concrete waarschuwing vooraf heeft gegeven. Het hof is van oordeel dat deze redenen op zichzelf niet kwalificeren als dringende reden voor een ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:678 lid 1 BW, ook niet in samenhang gezien.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3491

Zaaknummer: 200.338.902_01

Rechters: M. van Ham en J.I.M.W. Bartelds

Advocaten: mr. S.L. Smits-Emons, S. Blom en B. Kloppert

Wetsartikelen: 7:677 BW