

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet: de gang van zaken is zodanig in strijd met de stappen die werkgeefster had moeten zetten bij het niet accepteren van de ziekmelding, dat het ontslag op staande niet rechtsgeldig is.

Feiten

Werkgeefster is een familiebedrijf. Vader was directeur(-eigenaar). Met ingang van 12 april 2021 is een van zijn zoons (hierna: directeur) in plaats van de vader als directeur van werkgeefster ingeschreven in de Kamer van Koophandel. Directeur en werkneemster zijn broer en zus. Werkneemster is vanaf 1 februari 1988 in dienst geweest van werkgeefster. Sinds het overlijden van de vader is er een geschil over de afwikkeling van de erfenis. Op 5 juni 2024 heeft werkneemster een verlofaanvraag ingediend, die diezelfde dag is goedgekeurd. De goedkeuring werd op 6 juni 2024 ingetrokken. Op 12 juni 2024 heeft werkneemster zich met een e-mail aan de directeur en de arbodienst ziekgemeld. De directeur heeft per e-mail van 13 juli om 07:02 uur aangegeven dat werkneemster niet ziek zou zijn en aangegeven dat zij op 13 juli 2024 om 09:00 uur aanwezig dient te zijn op het werk. Werkneemster is niet verschenen. Diezelfde dag is werkneemster per e-mail van 10:08 uur op staande voet ontslagen, omdat zij - ondanks specifieke werkinstructies - niet op werk zou zijn verschenen. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat werkgeefster in strijd heeft gehandeld met artikel 7:671 BW en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en vordert o.a. betaling van een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster geen dringende reden had om werkneemster op staande voet te ontslaan. De verzoeken zijn toegewezen. Werkgeefster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof verenigt zich met het oordeel van de kantonrechter en is van oordeel dat ook om andere redenen het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Het hof is van oordeel dat werkgeefster terecht heeft aangevoerd dat de op 13 juli 2024 om 10:08 uur gestuurde e-mail niet los kan worden gezien van de eerder op die dag om 7:02 uur gestuurde e-mail. Dat wil evenwel niet zeggen dat alles wat in de e-mail van 7:02 uur is vermeld, door werkneemster kon of moest worden opgevat als dringende redenen. Dat blijkt onvoldoende duidelijk uit beide e-mails. De beperkte opgave in de e-mail van 10:08 uur in combinatie met de uitgebreide opsomming van verschillende klachten in de e-mail van 7:02 uur enerzijds en de waarschuwing in vette letters daarin anderzijds, maakt dat als opgegeven reden moet worden beschouwd het niet verschijnen ondanks die instructie/waarschuwing. Het hof acht

het oordeel van de kantonrechter dat het niet aan de werkgever zelf is om zonder inschakeling van een bedrijfsarts te bepalen of een werknemer wel of niet arbeidsongeschikt is bovendien juist. Werkgeefster heeft zelfs geen poging ondernomen om de ziekmelding te laten toetsen. Het hof begrijpt de bestreden beschikking zo, dat de kantonrechter die gang van zaken (terecht) zodanig in strijd heeft geacht met de stappen die werkgeefster had moeten zetten bij het niet accepteren van de ziekmelding, dat dit voldoende was om het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig te achten. Het hof acht wel voorstelbaar dat en waarom werkgeefster grote twijfels had over de vraag of werkneemster ongeschikt was om het werk te verrichten, omdat zij bij herhaling (via e-mails en whats-app-berichten) heeft laten weten het niet eens te zijn met de intrekking van de toestemming voor het verlof. Dat neemt echter niet weg dat er ook redenen waren om te veronderstellen dat de situatie op het werk voor werkneemster al langere tijd ziekmakend was. Daarbij komt dat zij in 2023 al een periode arbeidsongeschikt was geweest. Het hof is overigens van oordeel dat ook als ervan uitgegaan moet worden dat werkneemster niet ongeschikt was om het werk uit te voeren, werkgeefster niet tot ontslag op staande voet kon overgaan. Het hof is verder van oordeel dat werkgeefster heeft miskend dat zij weliswaar bevoegd was om het vastgestelde vakantietijdvak te wijzigen (dat er een dringend personeelsprobleem was in verband met ziekte van de directeur acht het hof een gewichtige reden), maar daartoe had zij wel eerst overleg moeten voeren met werkneemster (artikel 7:638 lid 5 BW). Dat dat overleg heeft plaatsgevonden is niet komen vast te staan. Het hof is tot slot van oordeel dat de specifieke omstandigheden zodanig waren, dat deze geen ontslag op staande voet rechtvaardigden. Uit het dossier wordt duidelijk dat de emoties bij beiden hoog waren opgelopen en dat zij beiden onder grote druk stonden om de onderneming draaiende te houden. Het is niet gelukt om de erfrechtelijke geschillen buiten de arbeidsrelatie te houden. Het hof is alles afwegende van oordeel dat werkgeefster door ontslag op staande voet te geven heeft gekozen voor een te zware sanctie. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegekend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1736

Zaaknummer: 200.352.211_01

Rechters: M. van Ham, M. van der Schoor en R.J. Voorink

Advocaten: R. de Vos en W.M.C.T. van den Bouwhuijsen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW