

RECHTSPRAAK

Kern

Het hof stelt voorop dat de eis van onverwijldheid van artikel 7:677 lid 1 BW de werkgever verplicht om met de nodige voortvarendheid te handelen. Dat betekent echter niet dat de werkgever geen tijd mag nemen om, weliswaar met de nodige voortvarendheid, onderzoek te (laten) doen naar de handelwijze van de werknemer, teneinde te voorkomen dat hij de werknemer ten onrechte, en op basis van onjuist gebleken verdenkingen, op staande voet zou ontslaan. De van de werkgever te verlangen voortvarendheid mag niet ten koste gaan van de, eveneens jegens de betrokken werknemer vereiste, zorgvuldigheid. Het enkele feit dat in juli 2005 al verdenking is gerezen van fraude en dat appellant eerst in november 2005 op staande voet is ontslagen, betekent dan ook niet dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven, zeker niet nu Nilfisk een recherchebureau (ACB) de opdracht had gegeven om onderzoek te verrichten naar mogelijke fraudepraktijken van appellant, terwijl gesteld noch gebleken is dat dat bureau bij de uitvoering van die opdracht niet met de nodige voortvarendheid te werk is gegaan.

De door appellant gereleveerde persoonlijke omstandigheden, te weten zijn langdurig dienstverband, hoge leeftijd en geringe kansen op de arbeidsmarkt, leiden niet tot een ander oordeel. Met de kantonrechter (rechtsoverweging 2.4 van het vonnis van 20 september 2006) is het hof van oordeel dat Nilfisk, gelet op de grote zelfstandigheid waarmee appellant zijn werkzaamheden als accountmanager verricht en dient te verrichten, blindelings op appellant moet kunnen vertrouwen. Nu dat vertrouwen, door toedoen van appellant zeer ernstig is geschaad, kan van Nilfisk niet worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst met appellant voortzet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 05-08-2008

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2008:BD9901

Zaaknummer: 107.001.911/01

Wetsartikelen: 7:677 BW