

RECHTSPRAAK

## werkgever/werknemer

***Ontslag op staande voet niet onverwijld verleend door werknemer een tweede ‘zienswijzekans’ te geven, terwijl vooraf al vaststaat dat ontslag toch zal plaatsvinden. Geen vereenzelviging rechtspersonen.***

Werknemer is sinds 2011 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever. Op vrijdag 6 december 2013 heeft werkgever in bijzijn van diens advocaat, werknemer beschuldigd van diefstal van goederen op 4 december 2013. Werknemer heeft deze beschuldiging ontkend. Volgens werknemer was het jarenlang staande praktijk dat hij goederen van werkgever mee naar huis nam en deze later contant betaalde. Het oogmerk van wederrechtelijke toe-eigening ontbreekt derhalve. Werkgever heeft werknemer naar huis gestuurd en hem opgedragen maandagochtend 9 december 2013, 10.00 uur te melden ten kantore van de advocaat. Werknemer is uiteindelijk op 10 december 2013 op staande voet ontslagen wegens diefstal. Op 7 december heeft werkgever aan zijn cliënten een bericht gestuurd dat werknemer niet langer voor hem zou werken. Werknemer stelt zich onder meer op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is verleend, nu reeds op 4 december 2013 de dringende reden (dan wel in ieder geval 7 december: bericht aan klanten) bekend was, maar het ontslag pas op 10 december is verleend.

Het hof oordeelt als volgt. Voor het antwoord op de vraag of een ontslag al dan niet onverwijld is geschied, is beslissend het tijdstip waarop de dringende reden tot dat ontslag ter kennis is gekomen van degene die bevoegd was het ontslag te verlenen. Indien bij een werkgever het vermoeden is gerezen dat zich een dringende reden tot ontslag van een werknemer voordoet, en hij zich, alvorens tot ontslagverlening op staande voet over te gaan, van de juistheid van dat vermoeden wil vergewissen, is de daarbij van hem te vergen mate van voortvarendheid afhankelijk van de omstandigheden van het geval, waarbij onder meer valt te denken aan de aard en omvang van eventueel noodzakelijk onderzoek, de behoedzaamheid die bij het instellen van zulk een onderzoek geboden kan zijn om geen onrust in het bedrijf van de werkgever te wekken, de eventuele noodzaak tot het inwinnen van rechtskundig advies en tot het verzamelen van bewijsmateriaal, en de door de werkgever in acht te nemen zorg om te vermijden dat, bij ongegrondbevinding van het vermoeden, de werknemer in zijn gerechtvaardigde belangen zou worden geschaad. Wel dient steeds met de nodige voortvarendheid te worden gehandeld.

Het hof is voorlopig van oordeel dat werkgever op donderdag 5 december 2013, toen de camerabeelden van woensdag 4 december 2013 werden getoond, indien uitsluitend zou

worden afgegaan op die beelden zonder de relevante context, een concrete aanwijzing had waaruit zou kunnen worden afgeleid dat werknemer iets had gedaan dat als een dringende reden kon worden aangemerkt. Dat werkgever, alvorens tot ontslagverlening over te gaan, werknemer op vrijdag 6 december 2013 in de gelegenheid heeft gesteld zijn zienswijze kenbaar te maken, is in overeenstemming met haar verplichting zich als goed werkgever te gedragen. Uit het door de advocaat van deze bespreking opgestelde verslag blijkt dat de aan het adres van werknemer geuite beschuldigingen uitvoerig zijn besproken, waarbij de advocaat heeft geconcludeerd dat hij op dat moment genoeg wist van werknemer. Vooralsnog is gesteld noch gebleken dat werkgever na afloop van de bespreking op 6 december 2013 nader onderzoek heeft gedaan met betrekking tot de aan werknemer verweten gedragingen. Alle relevante feiten en omstandigheden waren aldus op 6 december 2013 bij werkgever bekend, zodat niets eraan in de weg stond om werknemer op dat moment op staande voet te ontslaan. Werkgever heeft aangevoerd dat zij werknemer na de bespreking op 6 december 2013 nog een tweede gelegenheid – te weten op maandag 9 december 2013 – heeft willen geven om zijn zienswijze kenbaar te maken en te reageren op het gespreksverslag van 6 december 2013. Met dat doel valt moeilijk te rijmen dat werkgever vervolgens al op zaterdag 7 december 2013 aan een aantal van haar relaties heeft meegedeeld dat werknemer per direct geen werkzaamheden meer voor haar verrichtte. Voorts is van belang dat werknemer op zondag 8 december 2013 per e-mail zijn opmerkingen en aanvulling met betrekking tot het gespreksverslag van 6 december 2013 aan de advocaat heeft gezonden. Vast staat dat de bespreking op maandag 9 december 2013 om 10.00 uur is begonnen. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat er tijdens deze bespreking een inhoudelijke gedachtewisseling tussen partijen heeft plaatsgevonden. Volgens werknemer stonden hij en zijn advocaat binnen 10 minuten weer buiten nadat de telefoon en de tankpas waren afgegeven. Gesteld noch gebleken is dat werkgever een verslag van die bespreking heeft opgesteld, waaruit het besprokene blijkt. Werknemer heeft voorts gemotiveerd betwist dat werkgever zich na het gesprek op 9 december 2013 heeft beraden en dat zij juridisch advies heeft ingewonnen. Iedere onderbouwing van deze door werkgever gestelde stappen ontbreekt. Ten slotte is van belang dat werkgever geen verklaring heeft gegeven waarom zij vervolgens tot 10 december 2013 heeft gewacht om werknemer – schriftelijk – op staande voet te ontslaan. Alle hiervoor behandelde omstandigheden en daarmee samenhangende belangen van werkgever en werknemer tegen elkaar afwegend is naar het voorlopig oordeel van het hof het door werkgever aan werknemer op 10 december 2013 gegeven ontslag op staande voet niet onverwijld geschied. Dit betekent dat niet voldoende aannemelijk is dat dit ontslag op staande voet in een bodemprocedure stand zal houden.

De stelling van werknemer dat zijn overgang van rechtspersoon 1 naar rechtspersoon 2 met een vooropgezet doel heeft plaatsgevonden, op grond waarvan rechtspersoon 1 mede aansprakelijk is voor de openstaande aanspraken vanwege het nietige ontslag, faalt.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 10-06-2014

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2014:4662

**Zaaknummer:** 200.143.837

**Rechters:** E.B. Knottnerus, A.A. van Rossum en H.G. Rottier

**Advocaten:** R.G.J. Geurts en M.C. Janus-Maaskant

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW