

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Ontslag op staande voet wegens schending van bedrijfsnormen (geen producten aan potentiële klanten schenken) is in de gegeven omstandigheden disproportioneel. Gedeeltelijk bewezen feitencomplex.

Werkneemster is in 1989 in dienst getreden van werkgever (aanvankelijk als verkoper). Met ingang van 2001 is werkneemster hoofd verkoop en maakt zij deel uit van het managementteam (MT). Op 7 september 2007 is werkneemster per direct uit het MT gezet (waarna zij zich ziek heeft gemeld). Bij brief van 21 september is werkneemster op staande voet ontslagen. De directe aanleiding van de ‘non-actiefstelling’ uit het MT, was dat werkneemster daags na een gesprek met haar leidinggevende terugkwam op een toezegging dat zij niet langer deel zou uitmaken van een business club (privélidmaatschap). Kort daarna constateert de directeur van werkgever dat er bij in ieder geval twee opdrachten meubilair is geleverd aan derden in persoon ten laste van de onderneming (zo zou een luxe stoel aan de adjunct-directeur thuis zijn geleverd en aan GGD een factuur met kosten ‘overige’ zijn gefactureerd). Ten slotte zou werkneemster niet zijn verschenen op het gesprek om hierover openheid van zaken te geven. Volgens werkneemster is dit vanwege ziekte (ondanks hersteldverklaring bedrijfsarts). De voorwaardelijke ontbinding is in 2008 uitgesproken onder toekenning van een vergoeding van € 110.000. Het strafrechtelijke onderzoek jegens werkneemster is onvoorwaardelijk geseponneerd.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat volgens vaste rechtspraak de te toetsen grond voor het verleende ontslag op staande voet wordt bepaald door de gelijktijdig met het ontslag opgegeven redenen die aanleiding vormen voor dat ontslag. Redenen die niet bij dat ontslag zijn meegedeeld blijven bij de beoordeling in beginsel buiten beschouwing (ECLI:NL:HR:1985:AG5023, ECLI:NL:HR:1991:ZCo151 en – met toepassing van artikel 81 Wet RO – ECLI:NL:HR:2011:BP5606). Het moet voor werkneemster duidelijk zijn geweest welke eigenschappen of gedragingen tot het ontslag hebben geleid, zodat zij zich aan de hand daarvan kon beraden op haar positie (vgl. recent nog HR 7 november 2014, ECLI:NL:HR:2014:3126). Hieruit volgt dat alleen de zaken die genoemd zijn bij het ontslag op staande voet zelf (de levering van goederen aan derden in persoon) dragend zijn voor het oordeel of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. De eerdere gedragingen tellen niet mee.

Met betrekking tot deze gedragingen oordeelt het hof dat het leveren van een luxe woonkamerstoel aan de adjunct-directeur op zijn huisadres, nog niet met zich brengt dat

werkneemster hieruit moet afleiden dat deze opdrachtgever iets onoorbaars doet. Het zonder toestemming maar op kosten van werkgever schenken en laten plaatsen van een kostbare kast (niet is betwist dat deze prestatie een waarde van ruim € 4.900 vertegenwoordigde), is door werkneemster niet weersproken. De kantonrechter heeft overwogen dat, zelfs als er binnen werkgever een voor eenieder bekende regel is dat er niet wordt geschonken aan (potentiële) opdrachtgevers en dat haar bedrijfscultuur, kenbaar voor werkneemster, wars is van substantiële indirecte beloning van bij projecten betrokken personen, ontslag op staande voet in de gegeven omstandigheden een te vergaande sanctie is. Daarbij betrok de kantonrechter het motief van werkneemster (versterking van de commerciële, voor werkgever waardevolle, zakenrelatie), het feit dat van eigen gewin niet is gebleken, de 18-jarige duur van het dienstverband waarin niet eerder van een dergelijke bevoordeling van een zakenrelatie is gebleken, laat staan dat werkneemster daarop is aangesproken, en ook het diffamerende karakter en ernstige financiële gevolgen van een ontslag op staande voet. Het hof onderschrijft dit oordeel. Dat de schenking in afwijking van de, veronderstellenderwijs aangenomen strikte en bij werkneemster bekende, bedrijfsnormen een forse vertrouwensbreuk opleverde die tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst kon leiden, kan het hof zich voorstellen. De sanctie van ontslag op staande voet is naar het oordeel van het hof echter in de gegeven omstandigheden disproportioneel.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-12-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:9388

Zaaknummer: 200.112.646/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, L. Groefsema en D.H. de Witte

Advocaten: J. Kalisvaart en N.P.M. Haas

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW