

RECHTSPRAAK

werknemer/X Autobedrijven BV

Gunnen van enige tijd gedrag te herstellen, tast onverwijldheid van de opzegging wegens een dringende reden niet aan. Voorstel te komen tot beëindiging met wederzijds goedvinden in plaats van ontslag op staande voet tast onverwijldheid evenmin aan.

Werknemer is in dienst van X Autobedrijven BV. X Autobedrijven stond toe dat werknemer in de werkplaats ook privéklussen (op eigen kosten) uitvoerde. Op 13 januari 2014 wordt werknemer op staande voet ontslagen omdat hij bij het repareren van de auto van zijn schoonmoeder op 30 november 2013 gebruik zou hebben gemaakt van spullen van de werkgever, zonder deze af te rekenen. Op 10 december is werknemer hierop aangesproken. Op 6 januari (nadat werknemer is teruggekeerd van een vakantieperiode van 21 december tot 5 januari) wordt hij opnieuw hierover aangesproken en naar huis gestuurd om 'erover na te denken'. Op 7 januari deelt Autobedrijven mee de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na te streven. Hij biedt werknemer een vaststellingsovereenkomst (beëindiging met wederzijds goedvinden) aan onder de mededeling dat als deze wijze van beëindiging niet wordt aanvaard ontslag op staande voet zal volgen. Als op vrijdag 10 januari dit voorstel wordt afgewezen, wordt werknemer op maandag 13 januari ontslagen. De arbeidsovereenkomst is voorwaardelijk ontbonden per 17 maart 2014 zonder toekenning van een vergoeding, omdat werknemer werd verweten geen administratie bij te houden van materialen die hij van de werkgever gebruikte. Werknemer stelt zich in de onderhavige procedure op het standpunt dat het ontslag niet onverwijld is verleend.

Het hof oordeelt als volgt. Naar het voorshandse oordeel van het hof bestond er – als deze lezing gevolgd moet worden – op 10 december 2013 geen reden voor een ontslag op staande voet. Aan de vraag naar de onverwijldheid wordt dan niet toegekomen. Overigens is niet-onaanneemelijk dat de auto nog niet klaar was, dit vanwege de (nieuwe) SAM-module die kort voor het kerstreces werd ontvangen. Op 10 december 2013 verkeerde Autobedrijven, hoewel achterdochtig geworden, kennelijk nog in de veronderstelling dat werknemer zou gaan aantekenen welke auto-onderdelen gebruikt waren en dat hij deze zou gaan afrekenen. Werknemer is hiertoe – expliciet dan wel impliciet – de mogelijkheid geboden. Naar het oordeel van het hof was Autobedrijven ook gehouden werknemer deze mogelijkheid te bieden. Het niet waarschuwen van werknemer, noch het hem de mogelijkheid van herstel bieden zou in de weg hebben kunnen staan aan een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Ook in hetgeen zich ná 6 januari 2014 heeft voorgedaan ziet het hof voorshands geen aanleiding om aan te nemen dat de bodemrechter daaraan de conclusie zal verbinden dat het ontslag op

staande voet niet onverwijld is gegeven. Op 7 januari 2014 is werknemer per e-mail een voorstel gedaan de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, waarbij is aangetekend dat, mocht werknemer die kans niet willen benutten, alsnog een ontslag op staande voet zal volgen (vgl. HR 4 november 1984, *NJ* 1984/187). Gelet op de inhoud van die e-mail is het hof voorshands van oordeel dat werknemer in voldoende mate op de hoogte was gebracht van de dringende reden. De handelwijze van Autobedrijven is in het belang van werknemer. Het zou naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn daaraan de gevolgtrekking te verbinden dat Autobedrijven daarmee het recht om werknemer op staande voet te ontslaan zou verliezen, in het geval werknemer van het aanbod geen gebruik zou maken.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-09-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:3383

Zaaknummer: HD 200.143.949/01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, I. Bouter en W.H.B. den Hartog Jager

Advocaten: S.M.E. van Dijsseldonk en M.O. de Bont

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW