

RECHTSPRAAK

## New Fashions B.V./werknemer

***Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Het hanteren van een (korte) opzegtermijn door de werkgever brengt mee dat de opzegging niet onverwijld heeft plaatsgevonden en een subjectief dringende reden voor ontslag op staande voet ontbreekt.***

### *Feiten*

Werknemer is op basis van een oproepcontract op 1 juni 2018 voor bepaalde tijd van zeven maanden in dienst getreden bij New Fashions B.V. (hierna: New Fashions). Op 18 oktober 2018 heeft een ruzie plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. De leidinggevende heeft de ruzie opgenomen op haar mobiele telefoon en werknemer heeft die mobiele telefoon op enig moment van haar afgepakt. Werknemer is vervolgens door de HR-manager op non-actief gesteld en opgeroepen voor een gesprek op 22 oktober 2018. Na het gesprek heeft werknemer op 23 oktober een brief van New Fashions ontvangen waarin wordt aangegeven dat de arbeidsovereenkomst per 31 oktober 2018 zou worden beëindigd. Bij brief van 26 oktober 2018 heeft werknemer zich tegen dit ontslag verzet. New Fashions blijft echter bij haar besluit. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigd. Tegen dit oordeel en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt New Fashions in hoger beroep op.

### *Oordeel*

Als eerste vraag ligt voor of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. New Fashions stelt zich op het standpunt dat zij onverwijld heeft opgezegd en de dringende reden voldoende duidelijk heeft gemaakt aan werknemer. Het was werknemer vanaf het moment van de opzegging van de arbeidsovereenkomst op 23 oktober 2018 voldoende duidelijk dat zijn handelen op 18 oktober 2018 door New Fashions ontoelaatbaar werd geacht en dat hij onder geen beding zou kunnen terugkeren binnen de organisatie. Dat New Fashions bij het opzeggen abusievelijk een korte opzegtermijn heeft gehanteerd, maakt niet dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, aldus New Fashions. Het hof overweegt dat alleen in zeer bijzondere omstandigheden bij de onverwijld opzegging een termijn in acht mag worden genomen. In hoger beroep is gesteld noch gebleken dat sprake is van zodanige bijzondere omstandigheden dat New Fashions bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst op 23 oktober 2018 een opzegtermijn tot 31 oktober 2018 in acht mocht nemen. Dat New Fashions ten onrechte in de veronderstelling verkeerde dat opzegging tegen het einde van de maand behoorde plaats te vinden, dient naar het oordeel van het hof voor haar rekening en risico te komen, zeker nu

New Fashions over een eigen HR-afdeling beschikt en daarmee mag worden geacht de nodige kennis van zaken te hebben. Anders dan New Fashions betoogt, kan ook niet worden gezegd dat voor werknemer voldoende duidelijk moet zijn geweest dat New Fashions heeft beoogd met onmiddellijke ingang op te zeggen. De reden die New Fashions aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd, was voor haar kennelijk niet dermate dringend dat zij opzegging van de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang noodzakelijk heeft geacht. Dat werknemer vanaf 23 oktober 2018 feitelijk geen werkzaamheden meer heeft verricht, leidt niet tot een ander oordeel. Gelet op het voorgaande concludeert het hof dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven omdat de opzegging niet onverwijld heeft plaatsgevonden en een subjectief dringende reden ontbreekt. Verder oordeelt het hof dat New Fashions het loon vanaf 26 oktober 2018 verschuldigd is, en dat dit niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De slotsom is dat de grieven in het principaal hoger beroep falen. Het incidentele hoger beroep van werknemer slaagt ten dele.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 15-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2019:3750

**Zaaknummer:** 200.255.404/01

**Rechters:** F.J. Verbeek, W.H.F.M. Cortenraad en I.A. Haanappel-van der Burg

**Advocaten:** S.M.J. Heeren en S.L. Haasdijk

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