

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet wegens leugens over contact met huisarts en eerdere incidenten niet rechtsgeldig gegeven. De leugens leveren geen dringende reden voor ontslag op. Billijke vergoeding ter hoogte van € 4.000 toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2014 bij werkgeefster in dienst getreden als assistent-bedrijfsleider. Bij brief van 23 april 2018 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen, vanwege het niet verschijnen op het werk en het doorschuiven van taken naar de oproepkracht. Op 16 november 2018 heeft werknemer zich telefonisch afgemeld voor werk, omdat hij last had van ontstoken ogen. Op diezelfde dag heeft werkgeefster aan werknemer bij e-mail twijfels omtrent het verhaal van werknemer over het contact met de huisarts kenbaar gemaakt. Daarbij heeft zij een verzoek tot het verstrekken van telefoongegevens gedaan. Daaraan heeft werknemer geen gehoor gegeven. Op 19 november 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de directeur van werkgeefster. Tijdens dit gesprek is werknemer op staande voet ontslagen en heeft hij een brief meegekregen waarin het ontslag op staande voet wordt bevestigd. In deze brief stond onder anderen vermeld dat werknemer ernstig verwijtbaar gedrag heeft getoond. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Tegen die beslissing gaat werknemer in hoger beroep. De grieven richten zich tegen het oordeel dat sprake is van een dringende reden en de afwijzing van de verzoeken om aan werknemer vergoedingen te betalen.

Oordeel

Dringende reden

Het hof overweegt dat werkgeefster werknemer de reden voor het ontslag heeft medegedeeld in een gesprek op 19 november 2018 en deze bevestigd in de ontslagbrief. In die brief is als dringende reden opgegeven dat werknemer heeft gelogen over het contact met de huisarts op 16 november 2018. Werknemer heeft werkgeefster meegedeeld dat hij tweemaal met de huisarts heeft gebeld voor het maken van een afspraak, maar dat hij pas op maandag terecht kon. De huisartsenpraktijk heeft echter aan werkgeefster meermaals aangegeven dat werknemer niet heeft gebeld. Samen met eerdere incidenten is dit de reden voor het ontslag op staande voet. Het hof is van oordeel dat werknemer dit uit de ontslagbrief heeft moeten

begrijpen. Daarbij constateert het hof dat die eerdere incidenten tot 16 november 2018 geen reden waren om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. Voor werkgeefster waren de gebeurtenissen op 16 november 2018 doorslaggevend. Ook indien zou komen vast te staan dat werknemer gelogen heeft over het contact met zijn huisarts, is het hof van oordeel dat deze omstandigheid niet betekent dat er sprake is van een dringende reden voor het ontslag op staande voet, ook niet in combinatie met de gestelde eerdere incidenten. Voor zover werknemer heeft geprobeerd zijn genezing te vertragen door niet te bellen met zijn huisarts en daarover te liegen, had dit opgelost dienen te worden met een loonopschorting. Het enkele feit dat werknemer tegen zijn werkgever gelogen heeft, is weliswaar verwijtbaar, maar rechtvaardigt in de gegeven omstandigheden geen onmiddellijke verbreking van het dienstverband. Daarbij acht het hof van belang dat de gestelde leugen niet zag op een onterechte ziekmelding en evenmin direct verband hield met zijn werkzaamheden. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat de kantonrechter ten onrechte het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet heeft afgewezen.

Vergoedingen

Nu geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft de kantonrechter ten onrechte geoordeeld dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Het hof wijst de verzochte transitievergoeding derhalve toe. Ook de gefixeerde schadevergoeding is naar het oordeel van het hof toewijsbaar nu de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang was opgezegd, terwijl een dringende reden ontbrak. Voorts oordeelt het hof dat een billijke vergoeding kan worden toegewezen. Voor de hoogte van deze vergoeding wordt aansluiting gezocht bij New Hairstyle. Gelet op alle omstandigheden acht het hof een billijke vergoeding van € 4.000 bruto passend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-01-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:117

Zaaknummer: 200.261.539_01

Rechters: A.L. Bervoets, P.P.M. Rousseau en B. Kloppert

Advocaten: M.N. van Geenen en J.J.T. Ebisch

Wetsartikelen: 21 Rv, 7:625 BW, 7:672 BW, 7:677 BW, 7:681 BW en 7:683 BW