

RECHTSPRAAK

Werkgever zou bij een deugdelijk onderzoek hebben ontdekt dat zijn conclusie, waarop het ontslag gebaseerd was, voorbarig was. Het ontslag op staande voet zou dan zijn uitgebleven. Aan werknemer wordt een vergoeding toegekend van € 157.806.

Feiten

Werknemer is vanaf 4 april 1984 werkzaam geweest bij werkgever. Per brief d.d. 26 november 2014 is werknemer op staande voet ontslagen. Daarbij is als dringende reden gegeven dat werknemer zijn plichten als werknemer op grove en onacceptabele wijze niet zou zijn nagekomen en hij de belangen van werkgever op het spel heeft gezet doordat hij tijdens zijn werkzaamheden had geconstateerd dat in de verpakking van een door hem te controleren doos met eierpoeder een gat zat, maar die doos niettemin ‘door heeft laten gaan’ en op een pallet heeft geplaatst terwijl hij die doos had moeten verwijderen. Werknemer heeft tijdig de nietigheid ingeroepen. De kantonrechter heeft werkgever bij vonnis d.d. 21 januari 2015 veroordeeld werknemer weer te werk te stellen en hem loon door te betalen. Bij beschikking van 3 maart 2015 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden per 15 maart 2015 voor zover de arbeidsovereenkomst nog bestond. Het verzoek tot toekenning van een vergoeding is afgewezen. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld tegen het vonnis van 21 januari 2015. Tijdens dat hoger beroep heeft het hof – na onderzoek – geconstateerd dat er geen gat in de zak zat. Het hof heeft het vonnis bekrachtigd en ten aanzien van de vergoeding geoordeeld dat werknemer geen aanspraak kan maken op enige vergoeding wegens een onregelmatig of kennelijk onredelijk ontslag. Het beroep van werknemer op de Baijingsleer, omdat sprake zou zijn geweest van nieuwe feiten, heeft het hof afgewezen. Werknemer heeft cassatie ingesteld en de Hoge Raad heeft het arrest vernietigd en de zaak verwezen. Na verwijzing naar het Hof Den Haag staat nog slechts ter beoordeling de vordering van werknemer om werkgever te veroordelen een vergoeding te betalen ter compensatie van de geleden en nog te lijden inkomensschade als gevolg van de beëindiging van het dienstverband.

Oordeel

Als vaststaand wordt aangenomen dat de plastic zak in de betreffende doos op 11 november 2014 geen gat bevatte. Deze vaststelling betekent dat na de ontbindingsprocedure op dit punt nieuwe informatie van wezenlijke betekenis bekend is geworden die de ontbindingsrechter niet heeft kunnen meewegen. Dat werknemer tot aan de zitting bij het hof ook in de veronderstelling verkeerde dat er een gat in de zak zat, maakt dat niet anders. Het hof acht het niet goed denkbaar dat werkgever dezelfde consequenties zou hebben verbonden aan zijn

waarneming van de camerabeelden indien hem direct zou zijn gebleken dat de veronderstelling dat in de verpakking een gat zat, niet juist was. Nog minder acht het hof denkbaar dat de kantonrechter in dat geval voldoende redenen zou hebben gezien om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Vervolgens moet alsnog worden beoordeeld of werknemer op grond van de eisen van goed werkgeverschap of die van de redelijkheid en billijkheid aanspraak heeft op een vergoeding in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het hof beantwoordt deze vraag bevestigend. Werkgever zou bij een deugdelijk onderzoek hebben ontdekt dat zijn conclusie dat er een gat in de zak zat voorbarig was zodat de verstrekkende gevolgen die hij heeft verbonden aan deze conclusie zouden zijn uitgebleven. Aan werknemer wordt een vergoeding toegekend van € 157.806.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:1883

Zaaknummer: 200.260.897/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, C.J. Frikkee en P.Th. Sick

Advocaten: L. Nix en M.H. Horst

Wetsartikelen: 7:685 lid 8 (oud) BW