

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens opgave valse reden afwezigheid houdt stand. Mede gelet op de strenge beroepsregels waaraan werknemer is gebonden, kan werknemer zich niet verschuilen achter de omstandigheid dat partner onware afmelding heeft gedaan.*Feiten*

Werknemer is sinds 30 juni 2014 in dienst van DTZ Zadelhoff V.O.F. c.s. (hierna: DTZ). Op 23 april 2020 is werknemer aangehouden wegens verdenking van een strafbaar feit. Op 27 april 2020 heeft de vriendin van werknemer per e-mail contact opgenomen met de lijnmanager van werknemer, waarin zij onder meer schrijft dat werknemer in het ziekenhuis ligt met een coronabesmetting. Op 13 mei 2020 reageert de vriendin van werknemer op een whatsapp-bericht van DTZ met de vraag of het mogelijk is dat DTZ het ziekteverzuim van werknemer omzet in verlof totdat werknemer zelf contact met DTZ opneemt. Op enig moment voor 14 mei 2020 heeft de leasemaatschappij van DTZ haar bericht dat de lease auto van werknemer in beslag is genomen vanwege een strafbaar feit. Op 14 mei 2020 heeft de recherche een bezoek gebracht aan DTZ en haar medegedeeld dat werknemer sinds 23 april 2020 in voorlopige hechtenis zit op verdenking van witwassen. Na dit bezoek heeft DTZ contact opgenomen met de vriendin van werknemer en aangegeven dat zij die dag, 14 mei 2020, heeft begrepen dat het bericht van de vriendin van werknemer op 13 mei 2020 wellicht in een andere context gezien moet worden. In de periode tussen 14 en 28 mei 2020 heeft DTZ werknemer onder meer de kans gegeven om zelf zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen. Dat heeft hij niet gedaan. Op 28 mei 2020 is werknemer door DTZ op staande voet ontslagen. Op 2 september 2020 is werknemer met een enkelband vrijgekomen in afwachting van zijn strafzaak. Werknemer verzoekt DTZ te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven is.

Oordeel

Met DTZ is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet voldoende voortvarend is gegeven, zodat aan de eis van onverwijldheid is voldaan. Daartoe wordt overwogen dat DTZ naar aanleiding van de mededeling van de recherche genoodzaakt was de precieze feiten verder te onderzoeken gezien deze bijzondere wending van de reden van afwezigheid van werknemer. Ook is begrijpelijk en zorgvuldig dat zij tijd heeft genomen om juridisch advies in te winnen en moest zij, gezien het internationale concern van werkgever, in overleg met de bevoegde persoon voor het geven van het ontslag op staande voet. Onder deze omstandigheid acht de kantonrechter de handelswijze van DTZ binnen het tijdsverloop van

twee weken tussen het bekend worden van de nieuwe reden van afwezigheid van werknemer en de mededeling van het ontslag voldoende voortvarend. Ook wordt in aanmerking genomen dat DTZ tussentijds op 21 mei 2020 mondeling haar voornemen tot ontslag aan werknemer heeft kenbaar gemaakt en hem de optie heeft geboden om zelf ontslag te nemen. Het bieden van deze optie doet niet af aan de onverwijldheid. De dringende reden die aan het ontslag ten grondslag is gelegd, is het ongeoorloofd zonder mededeling afwezig zijn en het vervolgens valse redenen aandragen voor zijn afwezigheid. Vaststaat dat werknemer zelf geen enkele poging heeft gedaan om contact op te nemen met zijn werkgever om hem in te lichten over de reden van zijn afwezigheid. Of het handelen van de vriendin van werknemer met hem is besproken, doet niet ter zake omdat werknemer alsnog een lange periode niet op het werk is verschenen zonder daarvoor een (juiste) reden op te geven. Hij kan zich daarbij niet verschuilen achter zijn vriendin. Immers, ofwel werknemer heeft contact met haar gehad over het afmelden bij DTZ en in dat geval kan haar handelen naar het oordeel van de kantonrechter aan hem worden toegerekend – ook als niet expliciet is besproken welke reden de vriendin van werknemer voor zijn afwezigheid zou geven – ofwel hij heeft daarover géén contact met haar gehad en in dat geval heeft hij in het geheel geen moeite gedaan om contact op te nemen met zijn werkgever om de situatie en zijn afwezigheid uit te leggen. Door aldus te handelen heeft werknemer gehandeld in strijd met wat van hem gelet op zijn functie van registertaxateur verwacht mocht worden, temeer gezien het feit dat hij aan strenge (beroeps)regels is onderworpen. Dit leidt tot de conclusie dat de door DTZ aan het ontslag ten grond gelegde reden in voldoende mate is komen vast te staan en kwalificeert als een dringende reden om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen. Gelet hierop zal het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:6046

Zaaknummer: 8672766 EA VERZ 20-540

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: A. Oass, E.M. Bosscher, H. Voûte en R.C. Akkermans

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW