

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na 35-jarig dienstverband ook in hoger beroep niet rechtsgeldig geoordeeld. Geen ernstige verwijtbaarheid van werknemer. Geen grond voor billijke vergoeding naast transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.*Feiten*

Werknemer is door Oasen N.V. (hierna: Oasen) op staande voet ontslagen. Partijen twisten in eerste aanleg over de vraag of dit ontslag terecht is gegeven. Bij tussenbeschikking heeft Oasen een bewijsopdracht gekregen inzake de dringende reden, die neerkomt op het neerzetten van een onjuiste cultuur als leidinggevende. Op verzoek van Oasen zijn hiertoe onder meer getuigen gehoord. Werkgever voert meerdere redenen en omstandigheden aan die een dringende reden op zouden leveren, onder meer: dat een getuige een aantal malen tijdens werktijd andere dan zijn reguliere werkzaamheden heeft verricht bij een opdrachtnemer in opdracht van werknemer en dat hij aan het verzoek van werknemer gevolg heeft gegeven omdat hij zijn leidinggevende was, het veelvuldig gebruiken van de bedrijfsauto voor privéritten sinds 2016, het handelen in strijd met de integriteitscode door geen melding te maken van zijn relatie met de opdrachtnemer aan wie door werknemer opdrachten werden verstrekt en waarvoor hij facturen goedkeurde en het door de getuige laten verrichten van betaalde werkzaamheden in zijn huis zonder dat de getuige toestemming voor nevenwerkzaamheden had. De kantonrechter is van oordeel dat de aangevoerde redenen onvoldoende van gewicht zijn om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Aan werknemer wordt geen billijke vergoeding toegekend.

*Oordeel**Dringende reden*

Recapitulerend zijn van de dertien redenen die Oasen aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd vier gronden niet komen vast te staan. Het hof merkt overigens de vier gronden die niet zijn komen vast te staan aan als de ernstigste. Daarbij gaat het om het misbruik maken van een leidinggevende positie en belangenverstrengeling. Wat de overige gronden betreft, komt ook het hof tot het oordeel dat deze van onvoldoende gewicht zijn om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Inderdaad heeft werknemer op diverse punten niet correct gehandeld en heeft hij als leidinggevende bijgedragen aan een niet in alle opzichten juiste cultuur binnen Oasen. Het hiervan aan werknemer te maken verwijt is echter niet van een zodanige ernst dat dat een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Enkele van de ontslaggronden heeft Oasen reeds zelf gerelativeerd en bij een aantal heeft het

hof hiervoor belangrijke relativeringen geplaast. De kantonrechter heeft terecht overwogen dat de aard en ernst van de besproken redenen, voor zover als vaststaand aangenomen, moeten worden afgewogen tegen de lange duur van het dienstverband van werknemer bij Oasen (35 jaar) en de wijze waarop werknemer zijn functie bij Oasen heeft vervuld. Ook in hoger beroep moet worden vastgesteld dat niet is gesteld of is gebleken dat werknemer eerder aanmerkingen heeft gehad op zijn functioneren. Verder speelt de leeftijd van werknemer (ten tijde van het ontslag 58 jaar) een rol. De omstandigheid dat werknemer er betrekkelijk snel in is geslaagd elders werk te vinden, neemt niet weg dat ten tijde van het geven van het ontslag op staande voet de verwachting gewettigd was dat het ontslag ernstige gevolgen voor werknemer zou hebben.

Ernstig verwijtbaar handelen

Het hof realiseert zich dat het hiervoor als vaststaand heeft aangenomen dat werknemer twee koppelingen die eigendom waren van Oasen heeft gebruikt ten behoeve van zijn eigen woning. Onder deze omstandigheden kan echter niet worden gezegd dat deze gedraging van werknemer zodanig ernstig was dat gesproken kan worden van ernstig verwijtbaar handelen. Dat zou mogelijk anders zijn indien aanwijzingen zouden bestaan dat werknemer zich hieraan vaker schuldig had gemaakt of te vrezen zou zijn dat werknemer zijn gedraging in de toekomst zou herhalen, maar noch het een noch het ander doet zich voor. Ook de overige redenen die Oasen aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd, kunnen niet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen.

Billijke vergoeding werknemer

De kantonrechter heeft overwogen dat werknemer wel verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat dit mede vanwege de lengte van het dienstverband en zijn functioneren in het verleden niet zwaarwichtig genoeg is voor een dringende reden. En voorts dat werknemer inmiddels ander werk heeft gevonden, zij het tegen een (iets) lager salaris. Ten slotte is overwogen dat aan werknemer een transitievergoeding is toegekend en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en dat er daarnaast geen aanleiding is om ook een billijke vergoeding toe te kennen. Het hof sluit zich bij deze overwegingen aan. Daaraan kan nog het volgende worden toegevoegd. Werknemer heeft erop gewezen dat hij weliswaar snel na het ontslag ander werk heeft gevonden, maar dat hij niettemin inkomensschade en pensioenschade lijdt. Werknemer heeft daarbij niet inzichtelijk gemaakt op basis van welke gegevens hij tot een voorlopig geschat bedrag aan pensioenschade van € 40.000 bruto is gekomen. Niettemin kan reeds aan de hand van de door hemzelf genoemde bedragen worden geconcludeerd dat werknemer geen inkomensschade en pensioenschade lijdt. Bij vergelijking tussen de situatie zonder de opzegging en de situatie waarin werknemer zich thans bevindt, is deze door hem gestelde schade immers gecompenseerd door de toegekende transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging van (samen) bijna € 100.000 bruto. Het hof ziet in het handelen van Oasen geen aanleiding nog een aanvullende vergoeding toe te kennen. Dit geldt temeer daar de handelwijze van werknemer ook niet in alle opzichten even correct is geweest.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-02-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:186

Zaaknummer: 200.267.908/01

Rechters: C.J. Frikkee, R.J.F. Thiessen en S.R. Mellema

Advocaten: G.M. Gerdes en S. Bocu

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:683 BW