

RECHTSPRAAK

Werknemer is onterecht op staande voet ontslagen, nu voldoende aannemelijk is dat het hem niet geheel duidelijk was wat hij in zijn nieuwe functie (nog) wel en wat hij niet (meer) mocht. Met een inkomensverlies van zeven maanden wordt een billijke vergoeding van € 15.000 terecht geacht.

Feiten

Werknemer is op 11 september 1997 bij werkgeefster in dienst getreden, laatstelijk in de functie van filiaalmanager in de vestiging in België. Op 23 oktober 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgeefster. Meteen na het gesprek is werknemer te kennen gegeven dat hij werd vrijgesteld van werkzaamheden. Diezelfde dag is werknemer een brief toegezonden, waarin hem ontslag op staande voet is gegeven, omdat werknemer (bewust) op onjuiste en onregelmatige (zo niet frauduleuze) wijze met kloktijden en rittenregistratie is omgegaan, zeer beperkt in de vestiging in België is en de uitdrukkelijke instructie om bepaalde werkzaamheden niet meer op kantoor uit te voeren niet opvolgt. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft dit verzoek van werknemer afgewezen en hem veroordeeld tot betaling aan werkgeefster van een gefixeerde schadevergoeding van € 5.396,38. Werknemer heeft in hoger beroep verzocht tot vernietiging van de bestreden beschikking en tot het alsnog toewijzen van de verzoeken in eerste aanleg.

Oordeel

Het hof stelt vast dat de feitelijke situatie zo was dat werknemer met ingang van 1 juli 2020 officieel benoemd is in de functie van filiaalmanager in België, maar ook in de maanden daarna nog af en toe werkzaamheden voor zijn oude functie als clusterhoofd verrichtte. Het hof is van oordeel dat, zelfs als de nieuwe functiebeschrijving op papier inhield dat een filiaalmanager gedurende alle winkelopeningstijden in de winkel aanwezig zou moeten zijn, werknemer door te reizen onder werktijd en door af en toe te werken op zijn oude vestiging of thuis en met het in zoverre onjuist omgaan met het in- en uitklokken in elk geval niet heeft beoogd werkgeefster te benadelen of verkeerd te informeren. Werknemer ontving gedurende de geleidelijke verschuiving van werkzaamheden op kantoor naar werkzaamheden in de winkel steeds compensatie voor zijn reiskosten en zijn overuren. Voor de overige filiaalmanagers was mogelijk duidelijk dat reizen onder werktijd niet was toegestaan, maar voor werknemer lag dat anders. Het bijzondere van zijn positie was dat hij van een kantoorfunctie geleidelijk was overgestapt naar een winkelfunctie. Het hof acht voldoende

aannemelijk dat het voor werknemer niet geheel duidelijk was wat hij (nog) wel en wat hij niet (meer) mocht doen. Daarbij neemt het hof voorts in aanmerking dat werknemer zijn werkwijze – kennelijk in de overtuiging dat daar geen bezwaar tegen bestond – niet stiekem heeft uitgevoerd. De registratie van de ritten van de bedrijfsauto vond immers automatisch plaats door middel van het door werkgever gehanteerde volgsysteem. Het in de ontslagbrief opgenomen verwijt dat hij (ook) met deze registratie onjuist of onregelmatig zou zijn omgegaan, is dan ook ten onrechte gemaakt. In het licht van deze omstandigheden is het hof van oordeel dat werknemer weliswaar te veel zijn eigen gang is gegaan, maar dat werkgever hem in verband met de gestelde handelingen een te zwaar verwijt heeft gemaakt, althans dat die verwijten naar het oordeel van het hof, rekening houdend met de omstandigheden, onvoldoende kunnen worden vastgesteld. Werkgever heeft een te zwaar middel ingezet. Dit leidt tot de conclusie dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Werknemer maakt daarom aanspraak op een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Ook wordt aan werknemer een billijke vergoeding toegekend. Het hof neemt bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding mee dat werknemer gedurende zeven maanden te maken heeft gehad met inkomensverlies, ook wanneer het genoten inkomen dat hij bij zijn schoonvader verdiende, wordt meegenomen. Daarnaast betreft het hof het feit dat werknemer ineens – zij het voor betrekkelijk korte duur – zonder inkomen kwam te zitten na een zeer langdurig dienstverband. Daarmee acht het hof een bedrag van € 15.000 een adequate compensatie.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-11-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:3613

Zaaknummer: 200.295.028/01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, J.M.H. Schoenmakers en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: L.W. Houten en S. Bergwerff

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW