

RECHTSPRAAK

Onverwijilde mededeling: letterlijke tekst ontslagbrief niet beslissend, maar of voor werknemer aanstonds duidelijk is welke dringende reden tot de opzegging heeft geleid.*Feiten*

(Cassatieberoep van AR 2021-0069) Werknemer is in 2011 in dienst getreden van werkgever in de functie van projectleider. Bij brief van 25 april 2019 heeft werkgever aangekondigd werknemer ontslag op staande voet te zullen verlenen, voor het geval hij niet uiterlijk op 30 april 2019 een door werkgever opgestelde vaststellingsovereenkomst ondertekend zou retourneren. In deze brief is als reden voor het ontslag op staande voet het volgende opgenomen:

“(…) Ik heb over de periode van 14 maart 2019 tot 15 april 2019 aan de hand van de ritadministratie van het door u gebruikte voertuig met [kenteken] het volgende geconstateerd:

- a. U bent in afwijking van de planning en in afwijking van uw maandelijkse uren opgave regelmatig feitelijk elders geweest en kennelijk in ieder geval niet op de geplande werkplek aanwezig geweest.
- b. Over de genoemde periode bent u circa 40 uur (bijna een volledige werkweek) tijdens werktijd elders geweest en kennelijk niet bezig geweest met de aan u opgedragen werkzaamheden.
- c. U heeft een onjuiste opgave gedaan van de maandelijkse urenstaten.

Het niet aanwezig zijn op het werk en het doen van een onjuiste opgave voor wat betreft het maandelijkse urenoverzicht hebben het vertrouwen dat [werkgever] in u had volledig en onherstelbaar geschaad. (...)”

Bij e-mailbericht van 30 april 2019 heeft werkgever aan werknemer – verkort weergegeven – meegedeeld dat het aangekondigde ontslag op staande voet met ingang van diezelfde datum wordt geëffectueerd, nu werknemer de vaststellingsovereenkomst niet ondertekend heeft geretourneerd. De kantonrechter en het hof hebben het ontslag op staande voet rechtsgeldig geoordeeld. Het hof oordeelde dat de door werkgever in de ontslagbrief vermelde ontslagredenen er gezamenlijk in de kern op neerkomen dat werknemer, in afwijking van de planning en van zijn urenopgave, in voornoemde periode een substantieel aantal uren te weinig voor werkgever heeft gewerkt. Het hof heeft geoordeeld dat werkgever dat tot het

moment van de tussenbeschikking had bewezen ten belope van ongeveer 17,5 ongeoorloofde verzuimuren. Dat levert volgens het hof in dit geval voldoende grond op voor ontslag op staande voet, nu ook overigens is voldaan aan de in de rechtspraak gestelde eisen daarvoor. Bij die tussenbeschikking heeft het hof partijen toegelaten tot bewijslevering van hun stellingen dat werknemer meer dan wel minder uren had gewerkt in de betreffende periode. Partijen zijn daar echter niet aan toegekomen, omdat zij een partiële regeling zijn overeengekomen waarbij werknemer € 1.000 diende terug te betalen aan werkgever. Bij eindbeschikking oordeelde het hof dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig was, waarbij bedoelde deelregeling tussen partijen op hun verzoek in het dictum is opgenomen.

Cassatieberoep

In cassatie gaat het over de mededelingseis bij ontslag op staande voet in artikel 7:677 lid 1 BW. Het principaal beroep zoekt aansluiting bij de strenge leer die geldt wanneer maar een deel van de meegedeelde dringende reden in rechte komt vast te staan – dat zou hier zijn: ongeveer 17,5 ongeoorloofde verzuimuren in plaats van de meegedeelde circa 40 uur. Daarbij wordt volgens de A-G over het hoofd gezien dat meer is meegedeeld als dringende reden dan het enkele verzuim van ca. 40 uur. Volgens de ontslagbrief is werknemer (in dienst als uitvoerder/projectleider) namelijk in een periode van een maand in 2019 in afwijking van de planning en van zijn maandelijkse urenopgave regelmatig feitelijk elders geweest, en wel in die periode tijdens werktijd ca. 40 uur (bijna een volledige werkweek) en bovendien heeft hij volgens de ontslagbrief een onjuiste opgave gedaan van de maandelijkse urenstaten. Het niet aanwezig zijn op het werk én het doen van een onjuiste opgave voor wat betreft het maandelijkse urenoverzicht hebben het vertrouwen dat werkgever in werknemer had volledig en onherstelbaar geschaad, aldus de brief.

Conclusie A-G (Van Peurseem)

In het door werknemer ingestelde principale cassatieberoep wordt dus geklaagd dat het hof de strenge regels voor de mededelingseis bij ontslag op staande voet heeft miskend, (onder meer) door te beslissen dat ongeoorloofd verzuim van ca. 17,5 uur ook een rechtsgeldig ontslag op staande voet oplevert, terwijl in de ontslagbrief wordt gesproken van ca. 40 uur. Dat kan gelet op de omstandigheden in deze zaak naar het oordeel van de A-G geen doel treffen. De ratio van de mededelingseis is dat de werknemer zijn of haar standpunt over het ontslag kan bepalen, meer in het bijzonder teneinde de werknemer ervan op de hoogte te brengen met welke ontslaggrond deze in een eventueel rechtsgeding wordt geconfronteerd. De aldus meegedeelde reden fixeert in beginsel de ontslagreden en bepaalt de bewijslast van de werkgever. De onverwijld mededelingseis strekt ertoe dat voor de wederpartij onmiddellijk duidelijk wordt welke eigenschappen of gedragingen de ander hebben geroept tot het beëindigen van de dienstbetrekking. De wederpartij moet zich na deze mededeling er namelijk over kunnen beraden of zij de opgegeven reden als juist erkent en als dringend aanvaardt. De mededeling hoeft niet steeds met zoveel woorden te zijn gedaan, maar kan ook besloten liggen in gedragingen waarover bij de wederpartij geen enkele twijfel kan bestaan. Ook als voor de werknemer direct duidelijk is welke dringende reden ten grondslag ligt aan

het ontslag, hoeft deze niet te worden meegedeeld. In de strenge rechtspraak over dit stelsel ligt besloten dat aan de letterlijke tekst van een ontslagbrief niet steeds doorslaggevende betekenis toekomt voor de vraag welke dringende reden aan de wederpartij is meegedeeld, maar dat het uiteindelijk erom gaat of voor de werknemer aanstonds duidelijk is welke dringende reden tot de opzegging heeft geleid. Ook een in een ontslagbrief vermelde opzeggingsgrond dient mede te worden uitgelegd in het licht van de omstandigheden van het geval.

In *X/Meridiaan College* is ook geoordeeld over de vraag of een ontslag op staande voet rechtsgeldig is wanneer maar een deel van de dringende reden in rechte komt vast te staan. Het ging hier om een ontslagen leraar wegens ongewenste aanrakingen van leerlingen, die al eerder was gewaarschuwd dat dit gedrag niet werd getolereerd en waarvoor hem begeleiding was aangeboden. In de ontslagbrief werden gedragingen jegens vier leerlingen genoemd, maar de rechter had dat maar van twee van de vier in de ontslagbrief genoemde leerlingen vastgesteld. Het hof vond dit voldoende bij toetsing van de mededelingseis en de daartegen gerichte cassatieklacht werd verworpen. In r.o. 3.4.2 wordt verwezen naar *[...]/Buwa*, waar het principaal cassatieberoep in onze zaak met name op inzoomt. Waar het volgens *X/Meridiaan College* in gevallen als deze op aankomt is of voor de werknemer onmiddellijk duidelijk was dat werkgever hem ook zou hebben ontslagen indien hij, anders dan hij blijkens de ontslagaanzegging meende, daarvoor niet meer grond zou hebben gehad dan in rechte is komen vast te staan, althans dat daaromtrent bij de werknemer, gelet op de omstandigheden geen twijfel kan hebben bestaan (de norm uit *[...]/Buwa*, waar r.o. 3.4.2 naar verwijst). Dat was volgens Uw Raad hier niet miskend door het hof met diens oordeel dat het de werknemer, in het licht van de gehele inhoud van de aanzegging en de voorgeschiedenis, duidelijk moet zijn geweest dat de dringende reden werd gevormd door klachten van leerlingen over ongewenste aanrakingen. Daarin lag volgens Uw Raad besloten dat er bij de werknemer redelijkerwijs geen twijfel kan hebben bestaan dat hij ook op staande voet zou zijn ontslagen indien slechts een deel van de in die aanzegging weergegeven klachten zou zijn komen vast te staan. Dat lijkt mij een voor onze zaak belangrijke nuancering op *Atak-Arp/Buwa* in een type casus waarin – net als in onze zaak – eerder is gewaarschuwd door de werkgever over soortgelijk in de ontslagbrief verweten gedrag, later zich dat gedrag toch weer voordoet en er vervolgens maar een deel van de feiten uit de ontslagbrief wordt bewezen (in de casus van het arrest: geen vier, maar twee leerlingen, in onze zaak: geen ca. 40, maar 17,5 ongeoorloofd verzuimde uren). Dan kan eerder worden aangenomen dat voor de werknemer onmiddellijk duidelijk moet zijn geweest dat hij ook op staande voet zou zijn ontslagen als maar een deel van het betreffende type feiten uit de ontslagbrief in rechte komt vast te staan.

Het hof heeft de elementen a., b. en c. gezien als samenhangend feitencomplex dat aan werknemer wordt verweten. Bij tussenbeschikking in r.o. 5.4 heeft het hof overwogen dat de in de brief vermelde ontslagredenen er gezamenlijk in de kern op neer komen dat werknemer in afwijking van de planning en van zijn urenopgave in genoemd tijdvak een substantieel te weinig aantal uren voor werkgever heeft gewerkt. Dat lijkt de A-G een alleszins houdbare uitleg, die in overeenstemming is met de strenge rechtspraak van Uw Raad over de

mededelingseis: de letterlijke tekst van (een getal uit een element uit) de ontslagbrief is niet steeds van doorslaggevende betekenis, waar het om gaat is of voor de werknemer (aanstonds) duidelijk is welke dringende reden tot de opzegging heeft geleid. Dat was hier: substantieel ongeoorloofd verzuimen én onjuiste opgave doen van de maandelijkse urenstaten.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikkingen van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikkingen. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 23-09-2022

ECLI: ECLI:NL:HR:2022:1271

Zaaknummer: 21/02338

Rechters: M.V. Polak, H.M. Wattendorff, C.E. Du Perron, S.J. Schaafsma en F.J.P. Lock

Advocaten: S.F. Sagel en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:677 BW