

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven nu het informeren van de bewindvoerder over het ontslag op staande voet niet voldoende is. Werknemer dient zelf te kunnen bepalen of de redenen voor ontslag wel of niet kloppen.

Feiten

Werkneemster is op 28 april 2021 in dienst getreden bij werkgeefster. Vanaf 1 oktober 2021 heeft werkneemster als recruiter gewerkt voor 32 uur per week. Op 10 november 2021 heeft werkneemster een e-mail aan werkgeefster gestuurd met daarin een beschrijving van haar situatie en dat zij te kampen heeft met een depressie. Om die reden kan werkgeefster haar niet zomaar ontslaan. Bovendien liep haar contract tot 31 december 2021. Bij brief van 19 november 2021 heeft werkgeefster werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij werkgeefster veel schade toebrengt en zich niet houdt aan de voorwaarden die zijn gesteld in de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft een bewindvoerder. De bewindvoerder heeft namens werkneemster onder meer verzocht voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet aan de eisen van artikel 7:677 lid 1 BW voldoet en onregelmatig heeft plaatsgevonden. Werkgeefster heeft verweer gevoerd en verzocht werkneemster te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding zoals bedoeld in artikel 7:677 lid 2 BW voor brandstofkosten, het te laat afzeggen van de cursus, telefoonkosten en advocaatkosten. De kantonrechter heeft onder meer geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet voldoet aan de eisen van artikel 7:677 lid 2 BW en onregelmatig heeft plaatsgevonden. Ook dient werkgeefster het achterstallig loon over november 2021 te betalen. In hoger beroep heeft werkgeefster verzocht de beschikking van de kantonrechter te vernietigen. De bewindvoerder heeft verzocht de verzoeken van werkgeefster af te wijzen en de bestreden beschikking te bekrachtigen.

Oordeel

Volgens het hof was de reden voor ontslag voor werkneemster niet onmiddellijk duidelijk. De ontslagbrief van 19 november 2021 is slechts in algemene bewoordingen opgezet en bevat geen concrete gronden voor het ontslag op staande voet. De nadere duiding van de ontslagredenen in de brieven van de advocaat van 7 en 17 december 2021 is te laat om als onverwijld mededeling te gelden. Ook is niet vermeld om welk schadelijk handelen het gaat en evenmin aan welke voorwaarden van de arbeidsovereenkomst werkneemster zich niet heeft gehouden. Ook constateert het hof dat werkgeefster wisselende redenen aanvoert. Werkgeefster heeft ook niet onderbouwd dat werkneemster is aangesproken op haar gedrag of dat zij is gewaarschuwd voor het gedrag dat haar bij het ontslag op staande voet werd verweten. De

ontslagbrief van 19 november 2021 is te vaag. De redenen zijn op 16 en 19 november 2021 al aan de bewindvoerder verteld. De ontslagbrief van 19 november 2021 vermeldt dit echter niet. Ook heeft werkgeefster niet duidelijk gemaakt welke redenen in de telefoongesprekken aan de bewindvoerder zijn verteld. De bewindvoerder ontkent dat de redenen haar zijn medegedeeld. Het informeren van de bewindvoerder over de redenen van een ontslag op staande voet is niet voldoende. Bij een ontslag op staande voet moet een werknemer zelf kunnen bepalen of de redenen voor ontslag al dan niet kloppen. De bewindvoerder is niet betrokken bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en niet bekend met de manier waarop werkneemster dat doet. Omdat werkneemster arbeid persoonlijk verricht, behoren de redenen voor ontslag haar persoonlijk te worden medegedeeld. Ingevolge artikel 1:441 lid 1 BW behoort het niet tot de taak van de bewindvoerder om na te gaan of en op welke wijze een werknemer de arbeidsovereenkomst uitvoert. Volgens werkgeefster moet het verzoek om achterstallig salaris over de maand november 2021 worden afgewezen omdat werkneemster niet heeft gewerkt terwijl zij ziek was en dus geen aanspraak heeft op loon. Werkgeefster heeft onvoldoende feitelijk onderbouwd dat werkneemster van 1 tot 10 november 2021 geen werkzaamheden heeft verricht. Het hof is van oordeel dat werkgeefster de e-mail van 10 november 2021 moet opvatten als een ziekmelding. Werkgeefster heeft daar echter niets mee heeft gedaan. Ruimschoots na het ontslag op staande voet op 17 december 2021 heeft werkgeefster aan werkneemster kenbaar gemaakt dat aan de ziekmelding wordt getwijfeld. De ziekmelding had door een bedrijfsarts moeten worden beoordeeld en dat is niet gebeurd. De verzoeken van werkgeefster worden in hoger beroep afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-09-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3236

Zaaknummer: 200.309.195_01

Rechters: M. van Ham, A.L. Bervoets en M. Breur

Advocaten: L.F. Nijenhuis en M.J.M. van Rijsewijk

Wetsartikelen: 1:441 lid 1 BW en 7:677 lid 1 BW