

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand. Geen sprake van een dringende reden.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2020 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. Op 13 september 2022 stond aanvankelijk tussen werknemer en de algemeen directeur een gesprek gepland. Deze afspraak is op verzoek van werknemer verplaatst naar 15 september 2022. Hij is niet op deze verplaatste afspraak verschenen. Op 13 september 2022 is werknemer door werkgever afgesloten van zijn zakelijke e-mail. Vanaf dat moment heeft werkgever een onderzoek uitgevoerd naar de inhoud van de e-mailbox van werknemer en naar de kilometerregistratie van de leaseauto van werknemer. Op 14 september 2022 had werknemer een (al geplande) dag verlof opgenomen, waarvoor hij toestemming had van werkgever. Op 15 september 2022 heeft werknemer zich na een bezoek aan zijn huisarts ziek gemeld. In de periode van 16 september 2022 tot en met 30 september 2022 had werknemer met toestemming van werkgever verlof gepland voor een vakantie naar de Verenigde Staten. Werkgever heeft werknemer opgeroepen om bij de bedrijfsarts te verschijnen op 16 september 2022. Werknemer is niet verschenen. Op 19 september 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft in eerste aanleg het ontslag op staande voet aangevochten. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof begrijpt uit de ontslagbrief en uit hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd dat het gaat om de navolgende drie ontslaggronden, die afzonderlijk of in samenhang bezien tot het einde van de arbeidsovereenkomst hebben geleid: het nagenoeg geen arbeid meer verrichten vanaf 20 augustus 2022, het privégebruik van de leaseauto vanaf 1 januari 2022 tot en met 9 september 2022, het geen gehoor geven aan oproepen voor gesprekken op 13, 15, 16 en 19 september 2022.

Het nagenoeg niet verrichten van werkzaamheden

Deze ontslaggrond ziet op de periode 20 augustus 2022 tot en met 9 september 2022. Volgens werkgever heeft werknemer tijdens deze periode nauwelijks tot geen werkzaamheden verricht. Medewerkers gaven aan dat werknemer niet of nauwelijks op kantoor is verschenen en werkgever baseert dit ook op zijn (ontbrekende) e-mailverkeer, zijn (ontbrekende) belverkeer en zijn (niet ingevulde) agenda. Dit is echter niet vast komen te staan.

Privégebruik leaseauto

Werkgever wist vanaf het begin van het dienstverband dat werknemer de leaseauto en de tankpas ook voor privékilometers gebruikte, dat hij geen kilometerregistratie bijhield en dat werknemer daarop niet eerder dan op 16 september 2022 door werkgever is aangesproken. Werkgever heeft weliswaar in een e-mail van 1 mei 2020 aan werknemer, na het uitgeven van de auto, een kilometerregistratieformulier toegezonden en in een e-mail van 3 januari 2022 aan werknemer geschreven dat hij op jaarbasis maximaal 500 kilometer privé mocht rijden en een sluitende kilometerregistratie diende bij te houden, maar niet gebleken is dat werkgever op enig moment om een kilometerregistratie heeft verzocht.

Geen gehoor gegeven aan oproepen voor gesprek

Werkgever heeft ter zitting bij de kantonrechter verklaard te hebben meegewerkt aan het verzetten van het gesprek van 13 september 2022 naar 15 september 2022. Op 15 september 2022 heeft werknemer zich na een bezoek aan zijn huisarts ziek gemeld en op 16 en tot en met 30 september 2022 had hij (door werkgever goedgekeurd) vakantieverlof voor een reis naar de Verenigde Staten. Dit zijn allemaal legitieme redenen om niet te verschijnen. Bovendien is werknemer tijdens zijn vakantieverlof wel op 16 september 2022 verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts.

Conclusie

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Het ontslag op staande voet op 19 september 2022 was naar het oordeel van het hof in de gegeven omstandigheden dan ook een te zwaar middel en werkgever heeft de arbeidsovereenkomst niet met onmiddellijke ingang kunnen beëindigen. Het hof kent aan werknemer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 15.000 bruto toe.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 31-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:2796

Zaaknummer: 200.325.529_01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en A.J. van de Rakt

Advocaten: N. der Kinderen en P. Keurentjens

Wetsartikelen: 7:677 BW