

RECHTSPRAAK

De gegeven redenen voor het ontslag op staande voet staan vast, maar zijn niet zodanig ernstig zijn, ook niet als deze in onderlinge samenhang worden gezien, dat die als een dringende reden worden aangemerkt.

Feiten

Werknemer treedt op 14 maart 2019 in dienst bij Wiejelo. Werknemer geniet op dat moment een WIA-uitkering en er is een no-riskpolis. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding en een verbod tot het verrichten van nevenactiviteiten. Werknemer wordt op 2 maart 2022 ziek. In december 2022 schrijft de arbo-arts in de eerstejaarsevaluatie dat sprake is van werkgerelateerde problematiek (er is dan al een mediation geweest) en wordt geadviseerd te focussen op re-integratie in het tweede spoor. In februari 2023 rapporteert de arbeidsdeskundige dat werkgever en werknemer geen vertrouwen meer hebben in elkaar en dat zij beiden geen heil zien in terugkeer van werknemer bij Wiejelo. Wiejelo en werknemer corresponderen in februari 2023 over het voornoemde. Wiejelo nodigt werknemer per e-mail van 20 februari 2023 uit voor een gesprek. Wiejelo is er dan achtergekomen dat werknemer mogelijk in Engeland is. Werknemer reageert niet op de e-mail. Wiejelo gaat bij werknemer thuis langs, maar hij is niet aanwezig. Wiejelo sommeert werknemer om op 23 februari 2023 op kantoor te verschijnen. Werknemer geeft aan daartoe niet in staat te zijn. Hierop nodigt Wiejelo werknemer schriftelijk uit voor een gesprek op 24 februari 2023. In de brief staat dat sprake is van een mogelijk ontslagvoornemen, omdat haar berichten hebben bereikt dat werknemer niet in Nederland is en in strijd handelt met de regels voor een zieke werknemer en met essentiële verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. De volgende ochtend verschijnt werknemer bij Wiejelo voor dit gesprek. Wiejelo houdt werknemer voor dat hem bekend is geworden dat werknemer met zijn ex-compagnon X bij een concurrent van Wiejelo, Jactone, in Engeland is geweest. Wiejelo ontslaat werknemer bij brief van 24 februari 2023 op staande voet. Werknemer komt op tegen het ontslag. De kantonrechter heeft het verzoek tot vernietiging van het ontslag afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De dringende redenen die Wiejelo aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd, zijn vastgelegd in de brief van 24 februari 2023. De redenen zijn, kort gezegd: (1) werknemer is tijdens zijn ziekteverzuim zonder toestemming naar Engeland afgereisd; (2) werknemer is van 20 tot en met 23 februari in Engeland meerdere dagen en uren per dag aanwezig geweest bij een concurrent van Wiejelo; (3) werknemer is tijdens zijn bezoek vergezeld door X; (4) door geen

opening van zaken te geven over deze punten heeft werknemer de vertrouwensband onherstelbaar geschaad. Het hof oordeelt dat de gegeven redenen vast staan. Niettemin oordeelt het hof dat de redenen niet zodanig ernstig zijn, ook niet als deze in onderlinge samenhang worden gezien, dat die als een dringende reden worden aangemerkt. Het gaat om een werknemer die al geruime tijd ziek was. De arbeidsverhouding stond onder druk en mediation was ingezet zonder resultaat. Beide partijen zagen terugkeer bij Wiejelo niet meer als een reële optie en de re-integratie in het tweede spoor zou worden ingezet. Wiejelo is naar eigen zeggen op 20 februari 2023 via de mailbox van X op de hoogte gekomen van de reis van werknemer. Het had voor de hand gelegen om op dat moment werknemer rechtstreeks te benaderen met de vraag of dat juist was en te vragen naar de achtergrond. Wiejelo heeft in plaats daarvan direct een detectivebureau ingeschakeld, werknemer uitgenodigd en hem thuis opgezocht. Hoewel juist is dat werknemer toestemming had moeten vragen, is het nalaten geen heel ernstige overtreding van de re-integratieverplichtingen. Ook is geen sprake geweest van een overtreding van het concurrentie- en relatiebeding, omdat de tekst van die bedingen daarop niet ziet. Evenmin is sprake van plannen van werknemer om met X in zee te gaan of Wiejelo op andere wijze concurrentie aan te doen. Werknemer en X hebben bovendien ook al jarenlang een vriendschappelijke band met elkaar. Dat werknemer met X op reis was, is dus ook geen verzwarende omstandigheid. Dat werknemer bovendien in de gegeven setting geen openheid van zaken heeft gegeven is wellicht niet verstandig, maar niet een zo zwaar verwijt dat dit ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het ontslag wordt vernietigd. Werknemer maakt aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1561

Zaaknummer: 200.333.253

Rechters: A.E.F. Hillen, G.A. Diebels en H.J.H. van den Hurk

Advocaten: A. Tel en J.J.M. Melissen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW