

RECHTSPRAAK

Partijen discussiëren over de vraag of werkgever een samenstel aan ontslaggronden aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd.*Feiten*

Werknemer is sinds 29 augustus 2005 in dienst bij Van Keulen. Op 8 juli 2022 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen vanwege ongeoorloofd werkverzuim. In een WhatsApp-bericht van 7 februari 2023 heeft werknemer aan zijn leidinggevende laten weten met bepaalde collega's niet te willen samenwerken. Nadat hij is gesommeerd om de werkzaamheden uit te voeren, heeft werknemer dit alsnog gedaan. In een gesprek op 7 april 2023 tussen werknemer, de leidinggevende en de HR manager is werknemer aangesproken op zijn negatieve houding en uitlatingen op de werkvloer en onvoldoende inzet. Op 6 juli 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de leidinggevende en de HR-manager. Doel van het gesprek was 'de neuzen dezelfde kant op te krijgen'. Voorafgaand aan het gesprek was aangekondigd dat, volgens geldend beleid, het gereedschap in de bedrijfsauto van werknemer gecontroleerd zou worden. Tijdens die controle is vastgesteld dat er aan de passagierszijde een gat in het dashboard van de bedrijfsauto is gezaagd. In het aansluitende gesprek van 6 juli 2023 is werknemer voorwaardelijk – namelijk voor het geval hij op 10 juli 2023 niet in zou stemmen met een vaststellingsovereenkomst die strekte tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst – op staande voet ontslagen. Werknemer heeft niet ingestemd met een vaststellingsovereenkomst en is daarom op 10 juli 2023 op staande voet ontslagen vanwege vernieling aan de bedrijfsauto en kort samengevat zijn houding, gedrag en uitvoering van zijn werkzaamheden. Werknemer heeft het ontslag op staande voet aangevochten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Partijen verschillen allereerst van mening over de vraag of het ontslag is gebaseerd op een (cumulatief) samenstel van ontslaggronden (volgens werknemer) of dat het gaat om één ontslaggrond – de vernieling van het dashboard – bezien in een door Van Keulen geschetste context (aldus Van Keulen). In de ontslagbrief staat onder het kopje 'Ontslag op staande voet' dat de vernieling van het dashboard onacceptabel is. Ook over de daarna opgesomde gedragingen (de overige gedragingen) te weten: de negatieve houding en negatieve uitlatingen van werknemer, zijn gebrek aan inzet, de klachten van collega's en projectleiders, het ongeoorloofd verzuim van werknemer, de niet correct geboekte uren en de weigering van werknemer om met bepaalde collega's te werken, staat in de brief dat deze onacceptabel zijn.

Daarna volgt de zin dat al het voorgaande, zowel afzonderlijk als in onderling verband beschouwd, voor Van Keulen reden vormt om het dienstverband onverwijld te beëindigen. Het hof begrijpt hieruit dat al deze gronden ook als afzonderlijke dringende redenen ten grondslag worden gelegd aan het ontslag en dat dus sprake is van een samenstel van ontslaggronden. Dat betekent dat voor al die gronden moet zijn voldaan aan de onverwijldheidseis. Voor de overige gronden is niet aan de onverwijldheidseis voldaan, omdat Van Keulen daartegen geen verweer heeft gevoerd. Het ontslag op staande voet kan daarom niet op deze gronden worden gestoeld. Dan blijft de vernieling van het dashboard over als dringende reden. Het hof acht die vernieling onvoldoende zwaar voor een ontslag op staande voet. In het gesprek op 6 juli 2023 heeft werknemer zo heeft hij onbestreden gesteld, zijn excuses aangeboden en heeft hij aangeboden de schade aan de bedrijfsauto te vergoeden. Daarnaast komt veel gewicht toe aan de lange duur van het dienstverband: werknemer is bijna 18 jaar in dienst geweest bij Van Keulen. Gesteld noch gebleken is dat er vóór de zomer van 2022 (serieuze) aanmerkingen zijn geweest op zijn functioneren, houding of inzet. Daarvan lijkt voor het eerst in de zomer van 2022 sprake te zijn geweest (ongeoorloofd verzuim) en daarna in februari/april 2023. Het ontslag op staande voet is dan ook ten onrechte gegeven. Werknemer ontvangt een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 7.500 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1920

Zaaknummer: 200.335.306

Rechters: S.C.P. Giesen, W.F. Boele en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: S.A.J. van Riel en J.H. Reints

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:683 BW