

RECHTSPRAAK

Werknemer combineert vakanties met werken-op-afstand en neemt de daarvoor noodzakelijke werkcamera mee naar Iran. Ontslag op staande voet?*Feiten*

Werknemer is op 5 februari 2018 in dienst getreden van Profoto. Werknemer heeft de Iraanse nationaliteit en een Frans paspoort. Werknemer is op 12 december 2022 voor een periode van anderhalve maand naar Iran afgereisd voor een combinatie van vakantie en werken op afstand. Daarbij heeft werknemer een kostbare camera, die door een derde in bruikleen aan Profoto was gegeven, meegenomen om daarmee zijn werk op afstand te kunnen doen. Volgens Profoto had werknemer geen toestemming voor het op afstand werken vanuit Iran en het meenemen van de camera. Profoto heeft werknemer een officiële waarschuwing opgelegd. Op 2 januari 2023 heeft werknemer gereageerd op de officiële waarschuwing van 22 december 2022 dat hij niet anders heeft gehandeld dan in voorgaande jaren, niet zonder toestemming van zijn manager op afstand is gaan werken en in voorgaande jaren ook apparatuur heeft meegenomen naar het buitenland om daarmee te werken. Op 4 januari 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld en vakantie opgenomen. Wanneer werknemer in de ogen van Profoto te laat terugkeert van vakantie wordt hij op 30 januari 2023 op staande voet ontslagen. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan. De kantonrechter heeft geoordeeld dat er geen sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. De arbeidsovereenkomst is op verzoek van Profoto door de kantonrechter ontbonden op de grond. Werknemer en Profoto hebben hoger beroep ingesteld.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Profoto is het niet eens met het oordeel dat de gedragingen van werknemer geen dringende reden opleveren. Werknemer is op staande voet ontslagen direct nadat hij niet op het gesprek van 30 januari 2023 verscheen. De afwezigheid van werknemer tijdens dat gesprek was voor Profoto, naar eigen zeggen, de laatste druppel. Profoto wist echter al op 12 januari 2023 dat werknemer niet aanwezig zou zijn bij het gesprek, althans dat had zij – en de reden daarvoor – moeten begrijpen uit de eerdere berichten van de zijde van werknemer. Werknemer heeft al op 12 januari 2023 het vergaderverzoek van zijn leidinggevende afgewezen en een e-mail gestuurd waarin hij toelicht dat hij zich realiseert dat hij pas op 31 januari 2023 terug zal zijn in Nederland. Werknemer heeft in diezelfde e-mail hiervoor excuses gemaakt en daarbij voorgesteld de vergadering naar 1 februari te verplaatsen. Profoto heeft niet op deze mail van

werknemer gereageerd. Onder deze omstandigheden was het ontslag op staande voet voor zover gebaseerd op de afwezigheid van werknemer op 30 januari 2023 niet gerechtvaardigd. Ook de overige aangedragen punten rechtvaardigen geen ontslag op staande voet.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Werknemer komt op tegen het oordeel dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden. Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter niet. Het hof betreft daarbij dat werknemer ook in alle, althans diverse eerdere jaren voor en na de jaarwisseling periodes van (vastgestelde) vakanties afwisselde met aansluitende periodes van werken op afstand, ofwel vanuit Mexico (waar zijn vriendin woont) ofwel vanuit zijn geboorteland Iran. Deze informatie was bekend bij de direct leidinggevende, die voordien ook de directe collega van werknemer was. Het hof gaat er daarom van uit dat de leidinggevende wist of zich ten minste had kunnen realiseren dat werknemer ook rond de jaarwisseling 2022/2023 op vergelijkbare wijze als in de jaren daaraan voorafgaand op afstand zou werken. Gelet op de eerdere op dit punt kennelijk probleemloos verlopen praktijk, had ook van Profoto verwacht mogen worden dat zij hierover een vraag had gesteld toen zij aanvankelijk toestemming gaf voor twee vakanties met een tussenliggende periode van slechts twee weken, dan wel nadien na wijziging van de data van de eerste vakantieperiode. Als de leidinggevende daar als nieuwe leidinggevende van werknemer, anders dan voorheen, een probleem mee had, dan had hij dat zelf tijdig aan de orde kunnen stellen. Gelet op deze voorgeschiedenis beoordeelt het hof dit, anders dan de kantonrechter, niet als zodanig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer dat dit een ontslag op die grondslag mede zou kunnen dragen. De tweede omstandigheid (meenemen camera) was, vanuit het perspectief van werknemer, noodzakelijk om daarmee zijn werken op afstand mogelijk te maken (het betrof immers IT-werk in verband met die nieuwe camera). Het bezwaar van werknemer tegen de beslissing tot ontbinding op de e-grond is dan ook terecht voorgedragen. Het hof ontbindt de arbeidsovereenkomst op de i-grond.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1161

Zaaknummer: 200.332.200/01

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: M.A.M. Timmermans en C.C. Zillinger Molenaar

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:669 BW