



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Het belang van horen bij een ontslag op staande voet.

In de onderhavige zaak gaat het om een heftruckchauffeur. De werkgever verwijt de werknemer dat hij klanten, chauffeurs en andere werknemers heeft bedreigd met verbaal en fysiek geweld. Ondanks meerdere waarschuwingen stelt de werkgever geen verbetering vast in het gedrag van de werknemer en ontslaat hem na een nieuw voorval op staande voet.

De werknemer is het daar niet mee eens en verzoekt de kantonrechter hem in staat te stellen zijn werkzaamheden op de normale en gebruikelijke wijze te hervatten met alle bevoegdheden en faciliteiten die daarbij horen. Daarnaast vordert de werknemer betaling van het loon vanaf de datum van ontslag tot het moment de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal eindigen, wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Partijen brengen diverse stukken in het geding en er volgt een mondelinge behandeling. De kantonrechter oordeelt als volgt.

Onvoldoende is gebleken of het voor de werknemer glashelder was dat hij op staande voet was ontslagen. Hoewel dit voor de werkgever kennelijk wel vaststond, had die zich er niettemin van moeten vergewissen dat de werknemer op het moment dat hij naar huis werd gestuurd begreep dat hij op staande voet was ontslagen. Dit is door de werkgever niet onderzocht.

De werkgever heeft pas dagen later met werknemer gesproken, terwijl de ontslagbrief een dag voor dit gesprek was verzonden. De werkgever had de werknemer vóór het versturen van die brief moeten horen en hem zo de gelegenheid geven zijn visie op het voorval te geven. Dat een klant van de werkgever de lezing van de werkgever zou hebben bevestigd doet daar niets aan af. Het is immers de plicht van de werkgever om zelf onderzoek te doen naar de werkelijke gang van zaken rond het incident en dit met de werknemer te bespreken alvorens over te gaan tot een ontslag op staande voet.



arbeidsrecht

Het enkele feit dat werknemer in het verleden (2010) betrokken zou zijn geweest bij een soortgelijk incident rechtvaardigt nu niet een ontslag op staande voet zonder dat hij in de gelegenheid is gesteld zijn visie te geven. Ook een door de werkgever in de procedure ingebrachte schriftelijke waarschuwing uit 2011 legt geen gewicht in de schaal.

Op grond van deze overwegingen komt de kantonrechter tot het oordeel dat het ontslag op staande voet niet aan de eisen voldoet. Met name het punt dat de werknemer niet voorafgaande aan het ontslag is gehoord wordt de werkgever zwaar aangerekend. Dit oordeel brengt met zich dat de gevorderde wedertewerkstelling en de doorbetaling van het loon , inclusief de verschuldigde wettelijke rente, toewijsbaar is. De gevorderde wettelijke verhoging wordt door de rechter afgewezen, omdat zijn gedrag de werknemer wel enigszins te verwijten is.

ECLI:NL:RBNHO:2014:972