

“Papa is aan het klussen”

Dat het bij de formulering van een dringende reden voor ontslag op staande voet nauw luistert, blijkt maar weer eens uit de volgende zaak.

Na ziekmelding door een werknemer besloot een werkgeefster, die de ziekmelding kennelijk niet vertrouwde, een spoedcontrole uit te laten voeren aan het huisadres van de werknemer door de arbo-arts. Aldaar aangekomen trof de arbo-arts het zoontje van de werknemer die vertelde dat zijn vader niet thuis was en waarschijnlijk aan het klussen was in de nieuwe woning. De werkgeefster ontsloeg de werknemer vervolgens op staande voet. In de ontslagbrief vermeldde de werkgeefster als reden dat de werknemer tijdens ziekte aan het klussen was in zijn nieuwe woning zonder dit vooraf mede te delen aan zijn werkgeefster of de arbo-dienst. De werknemer vocht het ontslag aan, en met succes.

Zowel de kantonrechter als het hof **oordeelden** dat het ontslag nietig was. Zelfs indien de werknemer de gehele middag aan het klussen zou zijn geweest - wat hij overigens ontkende - zo oordeelde het hof, zou dit "slechts" hebben ingehouden dat hij de controlevoorschriften van de werkgever overtrad. Overtreding van controlevoorschriften is, conform vaste rechtspraak, onvoldoende voor ontslag op staande voet; daarvoor zijn bijkomende omstandigheden nodig. Daarbij benadrukte het hof dat de werkgeefster de ziekte kennelijk had erkend door in de ontslagbrief aan te geven dat de werknemer tijdens ziekte aan het klussen was. In dat geval is het, aldus het Hof, aan de werknemer hoe hij zijn tijd tijdens ziekte besteedt.

De werkgeefster heeft zich in het hoger beroep op het standpunt gesteld dat het haar met name ging om het feit dat het klussen in strijd was met de voor afwezigheid opgegeven reden, namelijk dat de man te ziek zou zijn om voor de werkgeefster te werken. Zij verweet de werknemer derhalve niet zozeer overtreding van de controlevoorschriften als wel het geven van een valse reden voor vertrek naar huis.

Dát kan inderdaad een reden zijn voor onmiddellijk ontslag, maar dit verweer mocht haar niet meer baten. Het Hof oordeelt dat als dit inderdaad het verwijt was dat de werkgeefster aan de werknemer had willen maken, dit uit de ontslagbrief had moeten blijken...

Het moet voor de werknemer onmiddellijk duidelijk zijn, en ook dit is vaste rechtspraak, waarom hij is ontslagen, zodat hij weet wat hem wordt verweten en hij zijn positie kan bepalen.

Indien de werkgeefster hier steken laat vallen komt dit voor haar risico.

Aanzegging van een ontslag is één ding, het tweede is de juiste formulering. Deze kan, zo blijkt maar weer, een groot verschil maken voor het beoogde resultaat.