

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Afwijzing voorwaardelijke ontbinding wegens magere reden voor ontslag op staande voet. Toewijzing verzoek zou level playing field verstoren

Werknemer is sinds 1986 in dienst van (de rechtvoorganger van) werkgever, laatstelijk in de functie van Sales Manager After Market/Chief Commercial Manager. Op 5 november 2010 is werknemer aangesproken op het feit dat hij bij de zogenoemde 'Turkse deal' de kredietlimieten van het bedrijf zou hebben overschreden en is hij geschorst. Werknemer heeft emotioneel gereageerd en onder meer een koffiekopje van tafel geslagen. Hij weigerde voorts het pand te verlaten. Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen. Thans verzoekt werkgever voorwaardelijke ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ontslag op staande voet is een ultimum remedium en alleen al om die reden in dit geval geen passende sanctie op het gedrag van werknemer. Er stonden namelijk minder vergaande sancties ter beschikking. Bovendien kon het gesprek op een ander moment worden voortgezet, zodat alle partijen even tot rust konden komen. Het aangezegde ontslag op staande voet is naar het oordeel van de kantonrechter evident een gevolg van de escalatie van het gesprek. De kantonrechter acht – onder verwijzing naar het kortgedingvonnis – geen sprake van een dringende reden. Het dienstverband van 24 jaar en het uitstekende functioneren van werknemer dragen daartoe bij. In deze zaak zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet voorwaardelijk ontbinden. De reden daarvoor is dat de aangevoerde gronden voor ontslag op staande voet en ontbinding te mager worden bevonden. Toewijzing van het voorwaardelijke verzoek zet werknemer op achterstand; hij is bereid het gesprek aan te gaan met werkgever maar deze wil dat niet en houdt vast aan de onterecht bevonden gronden van het ontslag. Bovendien dient werknemer ook nog in een bodemprocedure te gaan procederen om het ontslag op staande voet aan te vechten c.q. een WW-uitkering veilig te stellen. De kantonrechter acht het van belang dat er meer een 'level playing field' ontstaat: werkgever mag zich niet verschuilen achter een haar op grond van te magere redenen verkregen voorwaardelijke ontbinding (op grond van 'geen noodzakelijk vertrouwen meer') maar dient te onderhandelen over voortzetting van het dienstverband hetzij beëindiging hiervan zonder een dergelijke beschikking als geruststellende zekerheid in handen te hebben. Dit geldt temeer nu sprake is van een zeer langdurig onberispelijk dienstverband met een oudere werknemer met eenzijdige werkervaring en hierdoor mogelijk een moeilijker positie op de arbeidsmarkt. Tot slot brengen de eisen van goed werkgever- en werknemerschap hier met zich dat partijen met elkaar deugdelijk communiceren voordat

zware wapens als ontslag op staande voet en ontbinding worden ingezet.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-01-2011

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2011:BP3590

Zaaknummer: 1179689

Rechters: A.J.J. van Rijen

Advocaten: H.L. Verweel en M.J.B.R. Hermans

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:678 BW