

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting JP Van den Bent

Ontslag op staande voet kort na ‘nieuwe start’ is niet rechtsgeldig. Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst wegens vertrouwensbreuk, waarbij in het midden wordt gelaten of – zoals werkgever heeft gesteld – sprake is van een e-grond.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2012 in dienst getreden bij de stichting, als locatieassistent, voor 20 uur per week. Uit hoofde van deze functie hield hij zich voornamelijk bezig met huishoudelijke taken en ondersteuning van cliënten in de keuken. Daarnaast is werknemer met ingang van 1 januari 2015 werkzaam bij Zorgboerderij C voor ongeveer 4 uur per maand. Op 7 december 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld bij de stichting. In verband hiermee is afgesproken dat werknemer op 13 december 2016 start met het ontwikkeltraject op de locatie B. Werknemer is op 17 februari 2017 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief wordt onder meer het volgende vermeld: ‘U hebt cliënte een rad voor de ogen gedraaid dat u niet in staat was om bij cliënte te reïntegreren vanwege uw angst om alleen te zijn met cliënten en/of te werken met vrouwelijke cliënten. U was immers al bij een andere werkgever aan het werk met (vrouwelijke) cliënten.’ Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet. Subsidiair verzoekt hij om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De stichting heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend.

Oordeel

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig

Bij de beoordeling of sprake is van een dringende reden voor het ontslag stelt de kantonrechter voorop dat de stichting zich zeker onaangenaam verrast mocht voelen door de informatie die haar op 17 februari 2017 bereikte. In de aanloop naar het maken van de ‘nieuwe start’, maar ook al eerder, had werknemer zich tegenover (zijn leidinggevenden bij) de stichting laten ontvallen, kort gezegd, dat hij bang was om te werken met klanten, in het bijzonder een-op-een met vrouwelijke klanten, en bang was om naar buiten te gaan. Verder had werknemer de stichting beloofd, in het kader van het door hem te volgen ontwikkeltraject, dat hij open en transparant zal communiceren en eerlijk zal zijn. De stichting mocht zich er dan ook hogelijk over verbazen dat werknemer in de aanloop naar het maken van de ‘nieuwe start’ op 4 december 2016 kennelijk wel op stap kon gaan met cliënten van C, waaronder een vrouwelijke cliënt, en op 20 december 2016 een etentje met collega’s van C kon hebben bij een

(externe) horecagelegenheid, terwijl hij zich per 20 december 2016 bij de stichting ziek had gemeld en er bij de stichting op had aangedrongen om hem te laten onderzoeken door de bedrijfsarts. Een op staande voet gegeven ontslag, verreweg de meest drastische arbeidsrechtelijke maatregel, is echter niet op zijn plaats. In augustus 2016 heeft de stichting de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Bij beschikking van 19 oktober 2016 heeft de kantonrechter dit ontbindingsverzoek echter afgewezen. De stichting heeft zich hierbij neergelegd. De stichting heeft besloten het verleden achter zich te laten en een 'nieuwe start' met werknemer te maken. Het ontslag op staande voet, relatief kort na de aanvang van 'de nieuwe start', is niet op zijn plaats en wordt vernietigd.

Toewijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek

De kantonrechter deelt wel het standpunt van de stichting dat vanwege de handelwijze van werknemer van haar niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter laat in het midden of de handelwijze van werknemer in juridische zin valt te kwalificeren als verwijtbaar handelen/nalaten in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d [red.: bedoeld zal zijn onder e] BW, zoals de stichting primair heeft gesteld. In ieder geval is duidelijk dat werknemer door zijn handelwijze het in hem door de stichting gestelde vertrouwen heeft beschaamd. Hierdoor is de arbeidsverhouding met de stichting zodanig verstoord dat van de stichting in redelijkheid niet kan gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom ontbinden en wel per 1 juli 2017. Van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer is geen sprake. Er is geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de stichting.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 31-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:1968

Zaaknummer: 5823289 AR VERZ 17-25

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: J.J. Achterveld en B.A. Siesling

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW