

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van HR-director houdt geen stand. Werkgever heeft werknemster niet in de gelegenheid gesteld te reageren op hetgeen aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd en inzage gegeven in het uitgevoerde onderzoek.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 oktober 1998 in dienst bij Essilor Nederland B.V. (hierna: Essilor) en hier laatstelijk werkzaam als HR director. In 1999 heeft werknemster afstand gedaan van deelname aan de pensioenregeling van Essilor. In januari 2021 communiceert werknemster met de heer C over haar pensioenregeling. Nadat een oud-medewerker een melding maakte bij Essilor over het gedrag en de houding van werknemster, heeft Essilor een onderzoek ingesteld. Op 9 juni 2021 vindt een gesprek plaats op het kantoor van Essilor. Tijdens dit gesprek is werknemster op staande voet ontslagen. Het gesprek is per brief van 9 juni 2021 aan werknemster bevestigd. Essilor legt aan het ontslag op staande voet onder meer ten grondslag dat werknemster (1) een angstcultuur heeft gecreëerd onder de medewerkers die zij aanstuurde, (2) de 'conflict of interest'-regels die binnen Essilor gelden niet heeft nageleefd, (3) misbruik heeft gemaakt van haar positie bij de uitbetaling van de vakantiedagen en (4) gedurende meer dan 15 jaar ten onrechte pensioencompensatie heeft ontvangen en gehouden zonder hierover openheid van zaken te geven. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Essilor heeft een voorwaardelijk tegenverzoek ingediend en verzoekt de kantonrechter onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, g-grond en i-grond.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Essilor heeft niet weersproken dat zij werknemster zonder enige nadere aankondiging op 9 juni 2021 heeft geconfronteerd met ernstige verwijten en haar direct daarop op staande voet heeft ontslagen. Daarbij heeft Essilor werknemster niet tijdens, maar ook niet na het gesprek in de gelegenheid gesteld om te reageren op de aantijgingen. Mede gezien de aard van de aantijgingen, in combinatie met de positie van werknemster als HR-director binnen Essilor, mocht van Essilor minst genomen worden verwacht dat zij werknemster in ieder geval had voorzien van de schriftelijke documenten waarop zij haar beslissing heeft gefundeerd en voorts aan werknemster de gelegenheid had gegeven om een en ander te laten bezinken, juridische bijstand in te schakelen en te reageren. Tot slot is niet gebleken, althans dat blijkt niet uit de ontslagbrief van 9 juni 2021 en ook niet anderszins, dat Essilor de persoonlijke

omstandigheden van werkneemster, waaronder haar onberispelijke dienstverband van ruim twintig jaar en haar leeftijd van 61 jaar, heeft betrokken bij haar beslissing. Een ontslag op staande voet is een ultimum remedium en, mede gelet op deze persoonlijke omstandigheden, was hier een ander traject aangewezen geweest. Dit alles leidt in de gegeven omstandigheden tot het oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag op staande voet zal dan ook worden toegewezen.

Tegenverzoek tot (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Het verzoek tot ontbinding op de e-grond, g-grond en i-grond wordt afgewezen. Essilor heeft haar ontbindingsverzoek gestoeld op dezelfde gronden als die ten grondslag liggen aan het ontslag op staande voet. De conclusie is dat de door Essilor gestelde angstcultuur die zou zijn veroorzaakt door werkneemster in het bestek van deze procedure niet is komen vast te staan. Het lag op de weg van Essilor om haar stellingen te onderbouwen. Ook de andere aangevoerde gronden kunnen niet leiden tot het oordeel dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld. Nu hiervoor is geoordeeld dat het feitencomplex dat Essilor aan haar verzoeken ten grondslag legt niet is komen vast te staan en er geen sprake is van verwijtbaar handelen van werkneemster, kan dit niet leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Hoewel aannemelijk is dat de arbeidsverhouding tussen partijen als gevolg van het ontslag opstaande voet in enige mate verstoord is geraakt, is die verstoring thans onvoldoende ernstig en duurzaam om een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Werkneemster heeft ook tijdens de mondelinge behandeling te kennen gegeven te persisteren in haar wens om bij Essilor in haar oude functie terug te keren zodra zij daarvoor arbeidsgeschikt is. Mede gezien het 22 jaar durende en onberispelijke dienstverband van werkneemster mag van Essilor worden verwacht dat zij als werkgever een reële poging onderneemt om de onderlinge verhoudingen te verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een mediationtraject, dat tot op heden niet is ingezet.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:6051

Zaaknummer: 9391718

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: C.C. Zillinger Molenaar en B.D. Nollen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:699 lid 3 sub e BW, 7:699 lid 3 sub g BW, 7:699 lid 3 sub i BW en 7:671B bw