

RECHTSPRAAK

Werknemer die zelf ontslag op staande voet neemt, drie weken voor mondelinge behandeling van door werkgever verzochte ontbindingsprocedure, heeft niet aangetoond dat sprake is van een dringende reden. Geen recht op transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer was vanaf 1 september 2000 in dienst van de Stichting Hogeschool Utrecht (hierna: HU). Vanaf 1 januari 2012 werkte hij voor het Instituut Archimedes. De HU heeft werknemer vanaf 2017 aangesproken op zijn functioneren, vooral wat betreft zijn houding en gedrag. In 2019 kreeg hij een onvoldoende beoordeling. Na een gesprek heeft de HU werknemer op 15 januari 2020 een brief gestuurd, waarin hem een andere functie werd aangeboden met een afbouwregeling voor zijn salaris. Werknemer heeft die functie aanvaard. In februari 2020 ontving de HU twee meldingen over mogelijke belangenverstrengeling en/of integriteitsschendingen binnen het Instituut Archimedes. De HU heeft deze meldingen extern laten onderzoeken door bureau Berenschot. Na een vooronderzoek heeft de HU werknemer op 18 maart 2020 geschorst en is een formeel onderzoek gestart. Berenschot heeft op begin juli 2020 het onderzoeksrapport opgeleverd. Op basis daarvan heeft de HU bij de rechtbank Midden-Nederland een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend wegens ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. De mondelinge behandeling stond gepland op 18 september 2020. Partijen zijn in de tussentijd via hun advocaten in overleg getreden over een minnelijke regeling, maar hebben geen overeenstemming bereikt. Bij brief van 26 augustus 2020 heeft werknemer op staande voet ontslag genomen. De advocaat van de HU heeft aan de advocaat van werknemer tweemaal gevraagd of werknemer bij dit ontslag op staande voet bleef. Na bevestigende beantwoording van die vraag heeft de HU het ontbindingsverzoek ingetrokken. Dit ontslag op staande voet is onderwerp van deze procedure. Werknemer verzoekt veroordeling de HU tot betaling van een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een bedrag aan verhoging van die vergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer komt hier in hoger beroep tegen op.

Oordeel

Voor de beoordeling van de rechtsgeldigheid van het ontslag is de brief van werknemer van 26 augustus 2020 maatgevend. Voor werknemer was de opstelling van de HU in de schikkingsonderhandelingen tussen de advocaten de druppel die de emmer deed overlopen. De vraag of die opstelling van de HU ook objectief gezien een dringende reden oplevert moet

worden beoordeeld in de context van de gebeurtenissen rond de ontslagname. De HU had na het rapport Berenschot een ontbindingsverzoek had ingediend. De mondelinge behandeling van dat verzoek zou op 7 september 2020, drie weken na de ontslagname door werknemer, plaatsvinden. Werknemer kon zich in die procedure neerleggen bij de verzochte ontbinding en/of zijnerzijds ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken. In die zin had hij dus zekerheid dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn tot een einde zou komen. Het hof heeft werknemer tijdens de mondelinge behandeling gevraagd wat maakte dat hij die procedure niet kon afwachten, wat er zo dringend was waardoor van hem niet gevraagd kon worden de arbeidsovereenkomst nog langer (tot de ontbindingsprocedure) te laten voortduren. Al de door werknemer genoemde kwesties kon werknemer in de ontbindingsprocedure naar voren brengen en door de rechter laten toetsen. Werknemer heeft daarover gezegd dat hij zich niet wilde verweren tegen een ontslag wegens ernstig verwijtbaar handelen, tegen iets dat hij niet heeft gedaan, en dat hij zich beter voelt in de huidige positie, waarin hij moet aantonen dat zijn werkgever verkeerd heeft gehandeld. Maar dat rechtvaardigt geen ontslag op staande voet, het zwaarste middel om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Dit geldt temeer omdat werknemer was geschorst, en dus niet werkte, en hij werd bijgestaan door een advocaat in de onderhandelingen. Als hij het met het aanbod van de HU niet eens was, stond het hem vrij dat af te slaan. Werknemer heeft niet onderbouwd dat hij (of zijn gezin) er zo slecht aan toe was dat hij in die situatie de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet langer, tot aan de ontbindingsprocedure, kon laten voortduren. De omstandigheid dat hij spanningen ervoer in de arbeidsovereenkomst, die ook hun weerslag hadden op zijn gezondheid, lag in het verleden en zag op de situatie waarin hij nog aan het werk was. Het hof oordeelt dat door werknemer niet is aangetoond dat de door hem genoemde druppel die de emmer deed overlopen een dringende reden in de zin van de wet oplevert. Dat geldt los van de vraag of de andere redenen die werknemer voor zijn ontslagname heeft genoemd hout snijden. Ook als dat het geval zou zijn, vormt de opstelling van de HU in de schikkingsonderhandelingen geen rechtvaardiging van het genomen ontslag op staande voet. Alleen al om deze reden kunnen de verzoeken niet worden toegewezen. Het hof concludeert eveneens dat de verwijten die werknemer de HU maakt grotendeels ongegrond zijn en dat in elk geval van ernstig verwijtbaar handelen en/of opzet en grove schuld aan de zijde van de HU geen sprake is.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-12-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:11202

Zaaknummer: 200.294.407

Rechters: A.E.F. Hillen, M.F.J.N. van Osch en R.J.A. Dil

Advocaten: S.F. Kalff en A.W. Haverkort

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW en 7:679 BW