

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een ambassademedewerker is niet rechtsgeldig gegeven omdat een dringende reden ontbreekt. Toekenning transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Feiten

Werknemer is op 2 januari 2003 in dienst getreden bij de Democratische Volksrepubliek Algerije (hierna: DVA), het Ministerie van Buitenlandse Zaken, vertegenwoordigd door de ambassadeur in Den Haag. Werknemer voerde zijn werkzaamheden uit op de ambassade van Algerije. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van administratief medewerker, met een salaris van € 3.254,39 bruto per maand, inclusief 8 % vakantietoeslag en exclusief andere emolumenten zoals een dertiende maand. Op de arbeidsovereenkomst is het Nederlandse recht van toepassing verklaard. Werknemer heeft diabetes en heeft in verband met de kans op ernstige klachten bij besmetting met COVID-19 DVA schriftelijk verzocht de coronamaatregelen op de werkvloer na te leven. Werknemer heeft aan een aantal door DVA georganiseerde – verplichte – bijeenkomsten niet deelgenomen. In augustus 2021 heeft de ambassadeur DVA werknemer verzocht aan te geven waarom hij niet op de bijeenkomsten is verschenen. Werknemer heeft aangegeven dat hij in verband met zijn chronische ziekte en het ontbreken van coronamaatregelen niet aan de bijeenkomsten kon deelnemen. Vervolgens ontvangt DVA een brief met een klacht over werknemer. Werknemer ontvangt op 27 augustus 2021 een brief van DVA, gedateerd 26 augustus 2021, waarin hij op staande voet wordt ontslagen op de volgende gronden: (1) het niet bijwonen van bijeenkomsten wordt gekwalificeerd als 'een aanval op het symbool van Algerije, zijn vertegenwoordigingen en zijn instellingen', (2) de klacht die tegen werknemer is ingediend en (3) verduistering van publieke gelden. Werknemer verzet zich tegen het ontslag op staande voet. In een kortgedingprocedure, waar DVA niet is verschenen, heeft werknemer zijn vordering tot wedertewerkstelling ingetrokken. In de ontbindingsprocedure is de vraag aan de orde of aan werknemer een billijke vergoeding (€ 211.535,35), een transitievergoeding (€ 21.919,56) en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 14.102,36) moet worden toegekend.

*Oordeel**Dringende reden?*

Voor wat betreft het niet bijwonen van de in de ontslagbrief omschreven bijeenkomsten geldt dat in de arbeidsovereenkomst nergens staat dat werknemer verplicht is om deze bijeenkomsten bij te wonen. Dat het voor de DVA van wezenlijk belang zou zijn dat

werknemer bij deze bijeenkomsten aanwezig is, valt niet te rijmen met het feit dat werknemer hier pas na de gemiste meditatiebijeenkomst in augustus 2021 door de ambassadeur op is aangesproken. Uit niets blijkt dat werknemer is gewaarschuwd dat het missen van de bijeenkomst gevolgen zou hebben. Het missen van de bijeenkomsten kan dan ook niet worden gekwalificeerd als “een aanval op het symbool van Algerije, zijn vertegenwoordigingen en zijn instellingen” in de zin van artikel 12 van de arbeidsovereenkomst, zoals de DVA heeft betoogd. Dat werknemer de betreffende bijeenkomsten heeft gemist, levert aldus geen dringende reden in de zin van artikel 7:677 BW op. De klacht die tegen werknemer zou zijn ingediend levert evenmin een dringende reden voor ontslag op wegens het ontbreken van hoor- en wederhoor. Dat werknemer publieke gelden heeft verduisterd, heeft de DVA niet in de ontslagbrief vermeld, maar pas achteraf. Dat sprake is van verduistering door werknemer is dus niet vast komen te staan, zodat ook om die reden geen sprake is van een dringende reden. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen voornoemde incidenten afzonderlijk maar ook in samenhang bezien dus niet leiden tot voldoende gronden voor een ontslag op staande voet.

Transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging

De kantonrechter oordeelt dat de gedragingen die werknemer worden verweten, deels niet in rechte zijn komen vast te staan en dat er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid van werknemer en dat DVA daarom de transitievergoeding is verschuldigd. Ook is DVA een billijke vergoeding verschuldigd van € 25.000 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 14.102,36 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16046

Zaaknummer: 9489841 RP VERZ 21-16980

Rechters: A.M.H. van der Poort-Schoenmakers

Advocaten: K. Collée en C.M. van Ommeren

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en