

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wel onverwijld ondanks termijn voor accepteren vaststellingsovereenkomst. Geen dringende reden. Voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2015 voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster. In juni 2021 en juli 2021 hebben op de afdeling waar werkneemster werkzaam was gesprekken plaatsgevonden ter verbetering van de onderlinge werksfeer. Hierna hebben vanaf medio 2022 nog meerdere gesprekken plaatsgevonden, waarna werkneemster in een gesprek d.d. 2 februari 2023 heeft aangegeven gezondheidsproblemen te hebben die deels privégerelateerd waren en deels zagen op het reeds ingezette verbetertraject. Op 3 februari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 25 mei 2023 heeft wederom een gesprek plaatsgevonden. Werkgeefster heeft daarbij aan werkneemster voorgelegd dat zij vernomen had dat werkneemster in het tuincentrum was geweest en op een terras had gezeten. Daarnaast heeft werkgeefster op 8 juni 2023 een foto gekregen van een fotograaf waarop werkneemster te zien is bij een evenement op Koningsdag, bij een tractor-pulling evenement. Werkgeefster heeft na 8 juni 2023 juridisch advies ingewonnen en heeft op 29 juni 2023 besloten om een recherchebureau in te schakelen om werkneemster te laten observeren om zo te kunnen vaststellen of de gedragingen van werkneemster overeenkwamen met wat zij daarover vertelde. Op 8 juli 2023 heeft werkgeefster werkneemster een e-mail gestuurd met daarin een uitnodiging voor een gesprek op kantoor, waarbij zij hebben aangegeven dat zij berichten had ontvangen waaruit zij op kon maken dat haar fysieke toestand anders zou zijn dan door haar aangegeven. Werkneemster heeft aangegeven niet op privé zaken te willen ingaan en haar ziekbeeld niet met werkgever te willen bespreken. Bij brief van 11 juli 2023 heeft werkgeefster werkneemster te kennen gegeven haar op staande voet te zullen ontslaan, tenzij werkneemster uiterlijk vrijdag 14 juli 2023 akkoord zou gaan met een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster is niet akkoord gegaan met de vaststellingsovereenkomst, waarop zij op 13 juli 2023 op staande voet is ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter - samengevat - het ontslag op staande voet te vernietigen, nu geen sprake is van onverwijld opzegging en er bovendien geen dringende reden is. Werkgeefster voert verweer. Zij heeft onder meer betoogd, kort samengevat, dat werkneemster niet heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen en dat zij gelogen heeft over haar beperkingen. Werkgeefster heeft daarnaast een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend.

Oordeel

De kantonrechter zal het ontslag op staande voet vernietigen omdat dit niet aan de wettelijke voorwaarden voldoet. De kantonrechter stelt allereerst vast dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Het is vaste jurisprudentie dat ook van een onverwijld gegeven ontslag op staande voet sprake is wanneer een werkgever onverwijld aan de werknemer mededeling doet van zijn voornemen hem op grond van de op dat moment medegedeelde dringende reden op staande voet te ontslaan, waarbij de werkgever de werknemer tegelijk een korte termijn geeft om ervoor te kiezen in te stemmen met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Er is echter geen sprake van een dringende reden. De kantonrechter stelt voorop dat in de brief van 11 juli 2023 geen duidelijke ontslaggrond te lezen valt. In de brief wordt een opsomming gegeven van gebeurtenissen en mededelingen, waarna een algemene conclusie wordt getrokken dat werkneemster op grond van die opsomming ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten kan worden verweten. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter niet voldoende concreet. De kantonrechter behandelt vervolgens het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgever. Concluderend is de kantonrechter er niet van overtuigd dat werkneemster willens en wetens heeft gelogen omdat zij af en toe wel eens met de auto kan rijden. Dat betekent dat er geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen door werkneemster. De kantonrechter zal vervolgens de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op 31 december 2023. Voorts heeft werkneemster verzocht haar in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst een ten laste van werkgeefster komende billijke vergoeding toe te kennen, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. In dit kader acht de kantonrechter het vergaande onderzoek door het recherchebureau volstrekt misplaatst, hetgeen naar het oordeel van de kantonrechter leidt tot ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster. De kantonrechter zal met inachtneming van alle omstandigheden van het geval de billijke vergoeding vaststellen op € 15.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6328

Zaaknummer: 10698515

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: A.W. Hooijen

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:677 BW