

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst niet toegewezen.*Feiten*

Werknemer is in 2004 in dienst getreden bij werkgeefster B.V. als bedrijfsleider ondervloeren. Werknemer heeft zich op 2 oktober 2023 ziek gemeld. Op 23 november 2023 heeft werknemer een brief ontvangen waarin werkgeefster zijn disfunctioneren heeft aangekaart. Ook worden beschuldigingen van onder andere een werknemster vermeld. Werknemer wordt voor de keuze gesteld het onderzoek naar de klachten af te wachten, met het risico dat de consequenties daarvan groot zouden kunnen zijn, of direct over een beëindiging in overleg te treden. Kort daarna heeft de bedrijfsarts partijen geadviseerd in overleg te treden om duidelijke afspraken te maken. Werknemer kon zich niet vinden in het advies van de bedrijfsarts en heeft daarom een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Het deskundigenoordeel is niet meer afgegeven, omdat werknemer kort na zijn verzoek op staande voet is ontslagen. Voorafgaand aan het ontslag op staande voet heeft op 5 december 2023 een gesprek met werkgeefster, werknemer en hun gemachtigden plaatsgevonden. Omdat de visie van werknemer op de in dat gesprek besproken zaken afweek van de resultaten van het onderzoek, is tot nader onderzoek besloten. Werkgeefster heeft op 15 december 2023 voorgesteld nogmaals een gesprek te laten plaatsvinden, als hoor en wederhoor. Werknemer is hier niet op ingegaan. Op 27 december 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. Als dringende redenen zijn genoemd: het zich schuldig maken aan ontoelaatbaar gedrag jegens diverse vennootschappen binnen de groep, (vrouwelijke) ondergeschikten en een of meer opdrachtnemers en opdrachtgevers. De totaal 14 aangedragen redenen vormden, aldus de ontslagbrief, ieder afzonderlijk en tezamen een dringende reden voor ontslag. Werknemer is van mening dat het ontslag op staande voet moet worden vernietigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Volgens werknemer is na het afgezegde gesprek van 21 december 2023 niets meer gebeurd en heeft werkgeefster onnodig 6 dagen gewacht met het verlenen van ontslag. Naar het oordeel van de kantonrechter is gezien het tijdsverloop niet komen vast te staan dat het ontslag onverwijld is gegeven. Verder is de kantonrechter van oordeel dat de dringende redenen voor het ontslag niet ondubbelzinnig en voldoende duidelijk aan werknemer zijn medegedeeld. De ontslagbrief, van 24 pagina's, bevat 14 dringende redenen die niet geconcretiseerd en vaag geformuleerd zijn. Het was daardoor voor werknemer niet aanstonds duidelijk om welke dringende redenen het ontslag had plaatsgevonden. Het ontslag op staande voet wordt

vernietigd. Werkgeefster heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een eindejaarsuitkering van een ton is gemotiveerd betwist door werkgeefster. Onder de overeenkomst waarin een eindejaarsuitkering van een ton is afgesproken staat een handtekening van werkgeefster. De kantonrechter geeft werkgeefster de mogelijkheid te bewijzen dat zij niet akkoord is gegaan met een dergelijke eindejaarsuitkering. Voor wat betreft de ontbinding van de arbeidsovereenkomst stelt de kantonrechter vast dat in verband met de ziekte van werknemer sprake is van een opzegverbod. De verzochte ontbinding houdt echter geen verband met de ziekte van werknemer. Werkgeefster wenst de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van wanprestaties. Daartoe wordt aangevoerd dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het verrichten van concurrerende werkzaamheden, ongeoorloofd op vakantie is gegaan, op kosten van werkgeefster werkzaamheden aan een privé-pand heeft laten verrichten, relaties heeft bedreigd en werkzaamheden niet heeft verricht. De kantonrechter is van oordeel dat op grond van die verwijten niet is komen vast te staan dat werknemer (ernstig) is tekortgeschoten in zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, waardoor niet kan worden ontbonden wegens wanprestatie. In navolging op wanprestatie is ook niet komen vast te staan dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan verwijtbaar handelen of nalaten. Ook ontbinding op grond van disfunctioneren wordt niet toegewezen. Het is onvoldoende onderbouwd dat werknemer zou zijn aangesproken op zijn disfunctioneren. Ook een verstoorde arbeidsverhouding wordt niet aangenomen. Ook op de cumulatiegrond wordt de arbeidsovereenkomst niet ontbonden, omdat geen sprake is van andere omstandigheden, maar van een reparatie dan wel het bij elkaar vegen van zaken. Werkgeefster is gehouden het loon door te betalen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 25-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3042

Zaaknummer: 10901641 \ EJ VERZ 24-30

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: G.J. Gerrits en W.J. van Aalst

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:677 BW en 7:678 BW