

RECHTSPRAAK

Het herhaaldelijk weigeren deel te nemen aan een training over ‘discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving’ is geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Switch. Billijke vergoeding € 250.000 bruto.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2016 bij InterXion in dienst getreden als senior manager Global IT Compliance. Het salaris van werknemer bedroeg laatstelijk € 8.379,67 bruto per maand, inclusief vakantietoeslag. Daarnaast ontving hij een bonus van € 873,75 bruto per maand en een *long term incentive* van € 415,94 bruto per maand. Op 19 maart 2024 heeft werknemer te horen gekregen dat een collega een klacht tegen hem had ingediend. Er volgt eens schriftelijke waarschuwing met daarin de mededeling dat hij een aantal trainingssessies dient te volgen. Werknemer bericht InterXion dat hij het niet eens is met de beschuldigingen en dat hij de opgelegde training daarom niet zal volgen. Werknemer meldt zich vervolgens ziek met burn-outklachten. De bedrijfsarts oordeelt medio juni 2024 dat er nog steeds sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte en adviseert mediation om het arbeidsconflict op te lossen. Op 25 juli 2024 heeft een eerste (en tevens laatste) mediationgesprek tussen partijen plaatsgevonden. Eerst op 17 september 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid maar van een arbeidsconflict, waarop InterXion reageert met het feit dat zij een trainer heeft ingehuurd voor het door werknemer te volgen trainingsprogramma. Bij weigering zullen disciplinaire maatregelen worden getroffen. Op 8 oktober 2024 heeft werknemer aan InterXion laten weten dat hij niet naar de training zal gaan. Hij heeft (onder meer) aangegeven dat de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat hij pas weer belastbaar is nadat het arbeidsconflict is opgelost. Op 11 oktober 2024 volgt een loonstop en een laatste waarschuwing. Op 15 oktober 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het niet opvolgen van redelijke instructies van de werkgever, omdat hij bleef weigeren aan de training deel te nemen. Werknemer heeft ter zitting laten weten de ‘switch’ te maken en te berusten in het ontslag op staande voet. Hij verzoekt de kantonrechter hem de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

Het gaat in deze zaak in de kern om de vraag of het verplicht volgen van een training over ‘discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving’ in de gegeven omstandigheden als een redelijke instructie aangemerkt kan worden. De kantonrechter stelt daarbij voorop dat er

sprake is van een arbeidsconflict tussen partijen. Het conflict gaat in essentie over het feit dat werknemer het niet eens is met de tegen hem ingediende klacht en de naar aanleiding daarvan opgelegde verplichting om de hiervoor genoemde training te doorlopen. Werknemer herkent zichzelf absoluut niet in de klacht, voelt zich niet gehoord en het is voor hem daarom onverteerbaar om een dergelijke training te moeten volgen. Hij heeft dit ook meermaals (tevergeefs) gemotiveerd aangegeven bij InterXion. Uit de stukken en hetgeen ter zitting is besproken blijkt dat InterXion blijft vasthouden aan haar eis dat werknemer de training moet volgen, terwijl het arbeidsconflict juist (mede) zijn oorsprong vindt in de verplichting om aan de training deel te nemen. Het blijven volharden in deze eis draagt dan ook niet bij aan het oplossen van het conflict. Integendeel, de verhoudingen tussen partijen zijn hierdoor alleen maar verslechterd. De kantonrechter is van oordeel dat het, gelet op het heldere, concrete en consequente advies dat de bedrijfsarts heeft gegeven, op de weg van InterXion had gelegen om éérst het arbeidsconflict op te lossen en het niet bij 'slechts' één mediationssessie te laten, in plaats van de training te blijven pushen. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook geen sprake van een redelijke instructie of opdracht door InterXion. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Naast de gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding wordt de billijke vergoeding vastgesteld op € 250.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:2135

Zaaknummer: 11447296 \ AO VERZ 24-151

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: L.H.F. Stuurop en H. Zobuoglu

Wetsartikelen: 7:660 BW; 7:669 BW; 7:671 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 223 Rv