

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand vanwege ontbreken dringende reden. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek op g-grond afgewezen.*Feiten*

Werknemer is op 15 februari 2022 in dienst getreden bij Sakura Finetek Europe B.V. (hierna: "Sakura") als senior business application specialist, met een brutomaandsalaris van € 10.026, exclusief emolumenten. Op 30 januari 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 7 maart 2024 telefonisch teruggekoppeld dat de uitval werkgerelateerd is geweest, maar dat er geen sprake is geweest van arbeidsongeschiktheid op medische gronden. Hij heeft een interventieperiode van maximaal twee weken en een gesprek tussen partijen geadviseerd, eventueel met inzet van een mediator. Op 18 maart 2024 heeft de HR Business Partner van Sakura een e-mail aan werknemer gestuurd waarin staat dat werknemer zich die ochtend zonder opgaaf van reden heeft afgemeld, terwijl hem was gevraagd het werk te hervatten. Sakura heeft gesteld dat werknemer sindsdien geen oplossing heeft aangedragen voor de ontstane situatie, ondanks meerdere gesprekken en bereidheid van leidinggevende Sakura om mee te denken. Sakura heeft het uitblijven van werkhervatting als werkweigering beschouwd en heeft het loon opgeschort. Op 21 maart 2024 is een mediationtraject tussen werknemer en de leidinggevende gestart. Op 25 maart 2024 heeft Sakura werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief heeft Sakura vermeld dat werknemer op 8 maart 2024 door de arboarts arbeidsgeschikt is verklaard, maar op 18 maart niet is verschenen op een werkafpraak. Hoewel werknemer op 19 maart het werk heeft hervat, heeft Sakura gesteld dat er direct sprake is geweest van onacceptabel gedrag. Op 21 maart is een tweede officiële waarschuwing gevolgd, maar op 22 maart heeft werknemer wederom verzoeken van zijn leidinggevende genegeerd. Sakura heeft geconcludeerd dat werknemer hardnekkig heeft geweigerd instructies op te volgen en het gezag van de leidinggevende heeft ondermijnd. Dit heeft geleid tot onmiddellijke beëindiging van het dienstverband. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en Sakura te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen en het loon met terugwerkende kracht door te betalen. Sakura heeft een voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding op de g-grond ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De samenhangende verzoeken zijn gezamenlijk behandeld, waarbij de centrale vraag is geweest of het ontslag op staande voet op 25 maart 2024 rechtsgeldig heeft plaatsgevonden.

Geen dringende reden

Partijen hebben vooral gediscussieerd over het bestaan van een dringende reden voor ontslag. De onverwijld opzegging en mededeling daarvan zijn als vaststaand aangemerkt. Voor de beoordeling van een dringende reden zijn alle omstandigheden van het geval in onderlinge samenhang meegewogen, waaronder persoonlijke factoren van werknemer. Sakura heeft aangevoerd dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan werkweigering, door na herhaalde verzoeken niet op het werk te verschijnen en redelijke instructies te negeren. De bewijslast van het bestaan van een dringende reden heeft bij Sakura gelegen, terwijl van werknemer is verwacht dat hij dit gemotiveerd zou betwisten. Vast is komen te staan dat werknemer zich op 18 januari 2024 ziek heeft gemeld. De bedrijfsarts heeft op 7 maart geconcludeerd dat sprake is geweest van werkgerelateerde problematiek, maar niet van medische arbeidsongeschiktheid. Op diens advies hebben partijen op 21 maart een mediationtraject opgestart. Toch heeft Sakura op diezelfde dag een officiële waarschuwing gegeven, en vier dagen later ontslag op staande voet verleend. Gezien het advies van de bedrijfsarts en de start van mediation, had het op de weg van Sakura gelegen om het traject voort te zetten alvorens over te gaan tot disciplinaire maatregelen. Van een uitzonderlijke situatie die een directe beëindiging rechtvaardigt, is geen sprake geweest. Er is dan ook geen sprake van een dringende reden, zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen, omdat er sprake is geweest van opzegging in strijd met artikel 7:671 BW. De arbeidsovereenkomst duurt derhalve voort.

Verstoorde verhouding niet duurzaam

Ten aanzien van het voorwaardelijke verzoek tot ontbinding op grond van artikel 7:671b BW wordt vastgesteld dat er geen redelijke grond voor ontbinding is aangetoond. Het mediationtraject is nog niet afgerond en kan nog leiden tot normalisering van de arbeidsverhouding. De feiten die Sakura heeft aangedragen leveren dan ook geen voldragen g-grond op.

Omdat het ontslag wordt vernietigd, heeft werknemer recht op loon vanaf 25 maart 2024. Ook de gevorderde wettelijke verhoging (beperkt tot 30%), de wettelijke rente en afgifte van loonspecificaties wordt toegewezen. Sakura krijgt de aanwijzing om het mediationtraject op korte termijn te hervatten ter bevordering van herstel van de arbeidsverhouding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23428

Zaaknummer: 11099799 EJ VERZ 24-82180 en 11106168 EJ VERZ 24-82229

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: B. Westerhout en B.L.G.M. van Gemert

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:677 BW en 7:678 BW