

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vernietigd. Arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van verwijtbaar handelen (e-grond) wegens herhaaldelijk te laat komen op de werkvloer, ondanks officiële waarschuwing.*Feiten*

Werknemer is sinds februari 2022 in dienst bij Gld als algemeen medewerker afwerking en logistiek en is op 14 januari 2025 op staande voet ontslagen. Aanleiding daarvoor was een reeks van incidenten: herhaald te laat komen, vroegtijdig vertrekken zonder overleg, het niet naleven van afspraken ondanks een officiële waarschuwing, en verstorend gedrag richting collega's. Op 13 januari 2025 verzocht werknemer aanvankelijk om een vaststellingsovereenkomst wegens voorgenomen vertrek naar Syrië, maar kwam daar enkele uren later op terug. Diezelfde dag deed hij bovendien alsof hij een medische calamiteit had, wat volgens Gld tot onrust op de werkvloer leidde. De volgende dag bevestigde Gld het ontslag op staande voet schriftelijk, onder verwijzing naar een ernstig en structureel verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer verzoekt de kantonrechter dit ontslag te vernietigen, stellende dat van een dringende reden geen sprake is en dat Gld geen rekening heeft gehouden met zijn psychische toestand, die twee dagen later leidde tot opname in een kliniek. Hij vordert nabetaling van loon, wettelijke verhoging en rente, vergoeding van proceskosten en een eigen bijdrage. Gld stelt daarentegen dat zij terecht tot ontslag is overgegaan en verzoekt – voor het geval het ontslag wordt vernietigd – om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen dan wel een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, of een combinatie daarvan. Werknemer betwist het bestaan van een dringende reden en acht zijn arbeidsongeschiktheid een beletsel voor ontbinding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet dat Gld op 14 januari 2025 heeft gegeven aan werknemer niet rechtsgeldig is. Werknemer heeft terecht gekozen voor vernietiging van het ontslag en heeft daarbij geen 'switch' gemaakt naar een verzoek om billijke vergoeding. De aan het ontslag ten grondslag gelegde gedragingen – waaronder het geven van ongevraagde persoonlijke adviezen, het vragen om een vaststellingsovereenkomst en daarop terugkomen – leveren geen dringende reden op. Omdat Gld het ontslag bovendien baseert op een samenstel van gedragingen, kan niet worden volstaan met toetsing van slechts enkele elementen uit de ontslagbrief. De rechter vernietigt daarom het ontslag, wijst het tegenverzoek van Gld tot schadevergoeding af en veroordeelt Gld tot betaling van achterstallig loon, vermeerderd met wettelijke rente en wettelijke verhoging. Tegelijkertijd oordeelt de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst op verzoek van Gld alsnog wordt ontbonden

wegens verwijtbaar handelen. De herhaalde en structurele te late komst van werknemer, ondanks waarschuwingen en de negatieve gevolgen daarvan voor het productieproces, vormt een redelijke ontslaggrond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Daarbij stelt de rechter vast dat geen opzegverbod van toepassing is: werknemer heeft zijn stelling dat zijn gedrag voortvloeide uit psychische klachten niet onderbouwd, en de latere arbeidsongeschiktheid kan niet met zekerheid aan het eerdere gedrag worden gerelateerd. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen wordt de arbeidsovereenkomst per direct ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:3950

Zaaknummer: 11550998

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: A.O.C.A. van Schravendijk en mr. V.E.H. van Santen

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