

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet van agrarisch medewerkster na beëindiging affectieve relatie met werkgever.*Feiten*

Werkneemster is op 22 augustus 2016 in dienst getreden bij werkgever als agrarisch medewerkster. Werkgeefster houdt zich bezig met de varkensfokkerij. Elke dag worden er biggen geboren. Werkneemster kreeg in 2020 de leiding over de kraamstal. Tot 2024 heeft werkgever richting werkneemster nooit kritiek geuit op haar functioneren. Vanaf 2021 hebben werkneemster en X, de directuer van werkgever, een affectieve relatie onderhouden. Nadat de echtgenote van X hierachter kwam, heeft X werkneemster in januari 2023 verzocht enige tijd niet meer op het werk te verschijnen. Zij heeft in dat verband eerst enige maanden thuisgezeten en zij heeft van juli tot oktober 2023, ook op verzoek van X, tijdelijk gewerkt voor een ander varkensfokbedrijf. Op 9 oktober 2023 is zij weer bij werkgever begonnen. Rond maart 2024 verslechterde de verstandhouding tussen X en werkgever, nadat werkneemster had aangegeven niet (langer) gediend te zijn van de avances van X en X op de hoogte raakte van de nieuwe relatie van werkneemster. Werkneemster heeft X ook beschuldigd van verkrachting van haar. In maart 2024 had X kritiek op het functioneren van werkneemster. Via zijn gemachtigde maakte hij, dan wel Beheer B.V., bij brieven van 15 en 18 maart 2024 aanspraak op betaling voor gebruik van de grond voor de paarden en wenste hij ontruiming van de stalruimte behorende bij de door werkneemster gehuurde woning. Op 4 april 2024 zond deze gemachtigde namens werkgever een 'laatste waarschuwing' aan werkneemster. Deze brief werd gevolgd door een brief van 7 april 2024 met de mededeling dat werkneemster zich diende te onthouden van welke beschimpende en/of beschuldigende opmerking dan ook en dat verdere misdragingen zullen leiden tot ontslag. Op 7 mei 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en uitbetaling van diverse vergoedingen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet ongeldig geoordeeld. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is het met de kantonrechter eens dat in dit geval geen sprake is van een geldig ontslag op staande voet. Dit ontslag zoals gegeven op 7 mei 2024, berust op een meervoudige reden, namelijk het niet verschijnen door werkneemster op het gesprek van 7 mei 2024, het niet thuis zijn bij de bezoeken van de arbodienst, en het negeren van de laatste waarschuwing van 7 april 2024. De eerste reden is door de kantonrechter terecht niet geldig beoordeeld omdat de uitnodigingstermijn te kort was en het verzoek van werkneemster om uitstel legitiem was.

Tegen dat oordeel van de kantonrechter heeft werkgever ook geen bezwaren aangevoerd. De afwezigheid van werkneemster in haar woning tijdens haar ziekte heeft de kantonrechter eveneens terecht onvoldoende voor een ontslag op staande voet geoordeeld. Werkneemster heeft in hoger beroep ook voldoende aannemelijk gemaakt dat zij naar aanleiding van de briefjes van de medewerker van de arbodienst getracht heeft deze te bereiken, wat eerst op 6 mei 2025 was gelukt. Dat werkneemster tijdens haar ziekte niet in de nabijheid van X wilde verblijven – die haar woning in de gaten hield – acht het hof begrijpelijk. De kantonrechter heeft er ook terecht op gewezen dat bij overtreding van de controlevoorschriften bij ziekte de werkgever andere, minder vergaande middelen zoals een loonstop ten dienste staan die werkgever in dit geval niet heeft toegepast. De derde opgegeven reden is niet duidelijk en voldoet niet aan het mededelingsvereiste. Zelfs als de brief van de gemachtigde van 4 april 2024 wel als een deugdelijke waarschuwing kan worden aangemerkt, blijkt uit de ontslagbrief niet aan welke gedragingen werkneemster zich in de periode nadien tot 7 mei 2024 schuldig heeft gemaakt die in de ogen van werkgever een dringende reden vormden. Geen van de opgegeven redenen kan het ontslag op staande voet dragen. Het hof kan zich vinden in de toekenning van een bedrag van € 50.000 als billijke vergoeding en ziet in wat partijen hebben aangevoerd geen reden tot verlaging dan wel tot verhoging van dat bedrag.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4148

Zaaknummer: 200.349.651

Rechters: J.H. Kuiper, D.W.J.M. Kemperink en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: F.J.M. Kobossen en E. Blaauboer

Wetsartikelen: 7:677 BW