

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat Struyk onvoldoende rekening hield met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 19 augustus 2002 in dienst bij Struyk. De functie van werknemer is teamleider technische dienst. In 2022 heeft een medewerker aangekaart dat er ongelijk zou worden omgegaan met inklokken en overwerk door medewerkers. Struyk heeft dit toen onderzocht – er bleek veel overwerk te worden geschreven – en in overleg en met instemming van de OR zijn regels voor werktijden/overwerk opgesteld. Medewerkers zijn geïnstrueerd om het overwerk terug te dringen. Op 29 januari 2025 heeft werknemer een ontwikkelgesprek gehad. Daaruit volgt een positieve waardering en wordt potentie gezien om door te groeien binnen de organisatie. In dat gesprek heeft werknemer aangegeven dat hij door het weggaan van twee collega's veel werk heeft, minder overuren wil maken en graag een half jaar vier dagen wil werken om tot rust te komen. Op 14 februari 2025 heeft werknemer een e-mail aan plantmanager gestuurd met als onderwerp 'help'. Daarin geeft hij aan dat hij de focus en concentratie kwijtraakt en wordt overspoeld met vragen en mails en dat hij ook nog naar complexe storingen moet. Hij geeft daarbij aan dat hij niet weet wat er bij zijn werk hoort en wat er tijdelijk bij is gekomen, dat hij in alles achter loopt en dat hem een slecht gevoel geeft. Verder schrijft hij dat X hem bestormt met allerlei vragen waar hij niets van weet, wat hem kwalijk wordt genomen, dat hij het werk mee naar huis neemt en te veel piekert. Op 17 maart 2025 heeft werknemer bij zijn leidinggevende een melding ingediend tegen X. Werknemer stelt dat hij door X gepest wordt. Op 26 maart 2025 heeft naar aanleiding van de melding van werknemer van 17 maart 2025 een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en Struyk. Struyk heeft verder met elf medewerkers gesproken. Van die gesprekken zijn grotendeels geanonimiseerde gespreksverslagen overgelegd. Daarin verklaren zes medewerkers dat werknemer hen heeft benaderd om de brief van 18 maart 2025 te tekenen, een van hen is door werknemer onder druk gezet om te tekenen en een medewerker heeft verklaard dat een handtekening van een andere medewerker vervalst zou zijn. Voorts zou werknemer tegen een collega hebben gezegd dat hij zou opschalen over X, en dat hij net zo lang door zou gaan tot X weg moest, en hij alles onderzocht heeft hoe dat moet. Op 16 april 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en Struyk. In dat gesprek is werknemer onder meer gevraagd naar zijn betrokkenheid bij de anonieme brief met handtekeningen. Werknemer ontkent alles. Op 17 april 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet in dit geval niet rechtsgeldig is, en wel om het volgende. Werknemer is al sinds 2002 bij Struyk in dienst, dus al bijna 23 jaar. Onbetwist is dat er geen klachten waren over werknemer, ook niet over zijn gedrag, en dat hij goed heeft gefunctioneerd. Dat is recent in januari 2025 nog bevestigd. Ook is relevant dat werknemer in januari 2025 en vervolgens weer in februari 2025 had geprobeerd aan de bel te trekken omdat hij overspoeld werd met werk, het werk mee naar huis nam en te veel piekerde. Dat had een rode vlag moeten zijn voor Struyk en weegt mee in de beoordeling van het gedrag van werknemer daarna. Daarbij wordt vooropgesteld dat de kantonrechter er wel van overtuigd is dat werknemer, gezien het IT-onderzoek, de initiatiefnemer van de melding van 20 maart 2025 was. Dat hij daarbij mensen onder druk heeft gezet om te tekenen en verantwoordelijk is voor valse handtekeningen is onvoldoende gebleken. Werknemer kan wel een verwijt worden gemaakt van hoe hij heeft gehandeld, en hij had een andere weg kunnen (en moeten) kiezen om met zijn onvrede om te gaan. Hij had ten minste na de confrontatie daarmee eerlijk moeten bekennen betrokken te zijn bij het opstellen van de brief. Dat geldt ook voor het mogelijk hebben van contact met een leverancier op 14 april 2025. Dat neemt evenwel niet weg dat er geen sprake was van een situatie dat het van Struyk niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst ook nog maar een dag te laten voortduren, temeer nu ook niet blijkt dat Struyk op enige wijze de persoonlijke omstandigheden van werknemer mee heeft gewogen bij haar besluit om hem op staande voet te ontslaan. Zij had ervoor kunnen (en moeten) kiezen om in dit geval een ontbindingsverzoek in te dienen om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen. Gelet op het voorgaande is er geen sprake van een dringende reden. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt derhalve toegewezen. De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Tussen partijen is en was echter reeds voor het gegeven ontslag op staande voet wantrouwen over en weer ontstaan, hetgeen onder meer blijkt uit de door werknemer gedane melding over X, de door werknemer opgezette actie tegen hem, en het gegeven dat werknemer zelf had aangegeven dat het niet goed liep, waarna aanvankelijk mediation zou worden ingezet. Dat is op aangeven van werknemer niet doorgegaan maar neemt niet weg dat daaruit wel volgt dat in ieder geval de verhouding tussen werknemer en X verstoord was, welke verstoring zich daarna heeft uitgebreid. Struyk heeft ter terechtzitting verklaard geen mogelijkheden meer te zien voor voortzetting van de arbeidsrelatie, ook niet op een andere locatie. Struyk heeft geen vertrouwen meer in werknemer. Daarmee is sprake van een redelijke grond, namelijk een verstoorde arbeidsrelatie, om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Gezien de omvang van die verstoring (met name met de hogere managementlagen en de – overkoepelende – HR afdeling) ligt herplaatsing daarbij ook niet in de rede. Werknemer is niet meer welkom bij Struyk en dat leidt tot een onwerkbaar situatie voor werknemer om terug te keren bij Struyk. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:6219

Zaaknummer: 11714547 \ EA VERZ 25-597

Rechters: M. van der Kaay

Advocaten: J.F. Overes en B. Vleer

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