

RECHTSPRAAK

Het ontbindingsverzoek van werkgever wordt afgewezen omdat er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond. Werknemer had recht op een reële laatste kans.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2016 in dienst bij werkgever als monteur reparatie. Op 26 november 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de CEO. In dat gesprek heeft werknemer toegelicht dat hij twee maanden in detentie zal moeten verblijven vanwege een drugsgelateerd strafbaar feit dat hij heeft gepleegd in het verleden. Bij brief van 3 december 2020 heeft werkgever daarom een officiële waarschuwing aan hem gegeven. In die brief is ook vermeld dat werknemer zich niet altijd houdt aan de bedrijfsregels met betrekking tot werktijden en dat hij van zijn leidinggevende een mondelinge waarschuwing heeft gekregen wegens het niet dragen van een veiligheidsbril tijdens het slijpen. Bij brief van 28 november 2024 heeft werkgever aan werknemer een tweede schriftelijke waarschuwing opgelegd wegens roken onder werktijd. Op 7 maart 2025 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende en heeft werknemer een derde waarschuwing opgelegd gekregen die specifiek erop ziet dat werknemer afwijkt van bedrijfsbrede afspraken (parkeerbeleid, rookbeleid en op tijd komen). Op 25 maart 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Bij brief van 9 mei 2025 heeft werkgever aan werknemer een vierde schriftelijke waarschuwing opgelegd wegens het niet tijdig invoeren van verlofaanvragen en meermaals te laat komen. Op 14 mei 2025 heeft werknemer een afspraak met de bedrijfsarts gemist.

Op 16 mei 2025 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de HR-adviseur, de leidinggevende en werknemer over het missen van de afspraak met de bedrijfsarts. Zij deelden aan werknemer tijdens dat gesprek ook mee dat zij een dranklucht roken. Werknemer bood aan om een alcoholtest af te leggen, maar dat was op dat moment niet mogelijk, omdat daarvoor geen bevoegde verpleegkundige aanwezig was. Werknemer werd die dag door werkgever op non-actief gezet. Bij e-mails van diezelfde datum heeft werknemer bezwaar gemaakt tegen de op non-actiefstelling. Op 21 mei 2025 vond er opnieuw een gesprek plaats waarbij de sanctiecommissie aanwezig was. Voorafgaand aan dit gesprek werd werknemer door HR-medewerkers in de gelegenheid gesteld om een drugstest af te nemen. Werknemer wilde dit niet. Op 22 mei 2025 vond er een gesprek plaats over de beslissing van de sanctiecommissie. Voorafgaand aan dit gesprek is werknemer weer vrijblijvend gevraagd een test te doen. Dat wilde hij niet. Tijdens het gesprek is aan werknemer meegedeeld dat de sanctiecommissie heeft besloten om werknemer voor de duur van één week, namelijk van 24 mei tot en met 3 juni 2025, te schorsen. In de brief staat dat bij een volgende overtreding stap 6

van de sanctieladder wordt toegepast, hetgeen leidt tot ontslag. Op 23 mei 2025 heeft werknemer een brief aan werkgever gestuurd, waarin kort gezegd staat dat werkgever de indruk heeft dat werknemer tijdens het gesprek van 22 mei 2025 onder invloed was en dat hij de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wil beëindigen. In deze brief krijgt werknemer zijn vijfde waarschuwing. Er wordt geen overeenstemming bereikt over een vaststellingsovereenkomst. Op 4 augustus 2025 adviseert de bedrijfsarts mediation. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair vanwege een combinatie van ontslaggronden. Werknemer voert verweer en verzoekt primair om ongedaanmaking van de schorsing.

Oordeel

Er is in deze situatie volgens de kantonrechter geen redelijke grond voor ontbinding. Hoewel het begrijpelijk is dat werkgever op basis van het sanctiesysteem van werkgever is aangesproken op zijn gedrag, heeft werkgever dit ontbindingsverzoek vervolgens te vroeg ingediend. Ondanks de laatste kans die werknemer in gesprekken en schriftelijk nog kreeg op 22 en 23 mei 2025, heeft werkgever hiermee die laatste kans namelijk feitelijk niet meer geboden. Dat voor werkgever terugkijkend de maat toch vol was, is tegen deze achtergrond niet genoeg om het ontbindingsverzoek toe te wijzen nu bij werknemer de gerechtvaardigde verwachting bestond dat hij nog een kans zou krijgen. Gelet op het feit dat alle verwijten tezamen werkgever hebben doen besluiten om werknemer een laatste kans te bieden om zijn functioneren te verbeteren, is het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen naar het oordeel van de kantonrechter voorbarig. Het verzoek om ontbinding op de e-grond zal daarom door de kantonrechter worden afgewezen. Het is de kantonrechter duidelijk geworden dat werkgever problemen heeft met de houding van en het vertrouwen in werknemer, en dat werkgever daarom een verdere samenwerking niet ziet zitten. Dit betekent echter nog niet dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hierbij is ook van belang dat de bedrijfsarts in mei 2025 heeft geadviseerd in gesprek te gaan over de toegepaste sancties en waar nodig aanvullende afspraken te maken en de bedrijfsarts vervolgens in augustus 2025 nog mediation heeft geadviseerd. Werkgever heeft deze adviezen vanwege de verwijten tot op heden niet opgevolgd. Ook is van belang dat werknemer een laatste kans had gekregen om zijn functioneren te verbeteren, terwijl werkgever kort na die mededeling een verzoek heeft ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter mag van werkgever worden verwacht dat hij werknemer de gelegenheid biedt om de door hem gegeven laatste kans te benutten. De kantonrechter is van oordeel dat ook een ontbinding op de g-grond niet aan de orde is. De kantonrechter is van oordeel dat het beroep van werkgever op de i-grond evenmin kan slagen. Werkgever heeft onvoldoende gesteld dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, terwijl het herplaatsingsvereiste bij een beroep op i-grond ten volle van toepassing is. De conclusie is dat er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond en dat werknemer weer wordt toegelaten tot zijn werk en werkgever zal moeten

voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:6201

Zaaknummer: 11818750 \ EJ VERZ 25-219

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: A.M. Takkenberg en S. Blom

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:66g lid 3 sub i BW