

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Vernietiging ontslag op staande voet van HR-directeur. Ontbinding op de h-grond omdat erkenning van werkgeefster als referent duurzaam is geschorst en niet is gebleken dat er op korte termijn uitzicht bestaat op beëindiging van die schorsing.

Feiten

Werknemer is sinds 25 oktober 2016 voor 40 uur per week en voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster in de functie van HR-directeur. Werknemer heeft de Russische nationaliteit en is als kennismigrant naar Nederland gekomen. Een van de voorwaarden voor arbeid als kennismigrant is dat de werkgever van de kennismigrant als 'erkend referent' wordt aangemerkt. Werknemer heeft zich op 8 december 2016 ziekgemeld. Werknemer heeft sindsdien geen werkzaamheden meer verricht voor werkgeefster. Wel hebben partijen in de daaropvolgende periode meermaals contact gehad via e-mail. Bij beschikking van 3 juli 2017 is werkgeefster voor de duur van drie maanden geschorst als kennisreferent, welke schorsing telkens met drie maanden is verlengd en welke schorsing tot op heden voortduurt. Bij brief van 30 november 2017 heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat zij de loonbetalingen opschort, omdat werknemer zich niet houdt aan redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen ten aanzien van de door werknemer gestelde arbeidsongeschiktheid en omdat werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a lid 3 BW. Daarnaast heeft werkgeefster werknemer bij brief van 30 november 2017 op staande voet ontslagen, vanwege onder meer werkweigering (het voorwenden van ziekte) en het verspreiden van berichten over werkgeefster op sociale media. Kern van het geschil is de vraag of het op 30 november 2017 aan werknemer gegeven ontslag op staande voet vernietigd dient te worden. Werkgeefster verzoekt subsidiair de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van de g- of h-grond.

Geen rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet

In haar ontslagbrief van 30 november 2017 heeft werknemer niet vermeld wat als dringende reden heeft te gelden, zodat alle daarin genoemde gedragingen, bij elkaar genomen, een dringende reden vormen. Er is mitsdien sprake van een samengestelde dringende reden. Het gevolg daarvan is dat als een van de die gedragingen niet komt vast te staan, reeds om die reden het ontslag op staande voet niet geldig is omdat de daaraan ten grondslag gelegde, en aan werknemer medegedeelde, reden niet geheel is komen vast te staan. Niet of althans

onvoldoende is vast komen te staan dat werknemer niet bereid was om mee te werken aan zijn re-integratie. Werkgeefster heeft immers geen stukken in het geding gebracht waaruit valt op te maken dat werknemer niet wilde meewerken aan zijn re-integratie. Sterker nog, uit de door werknemer overgelegde correspondentie tussen partijen blijkt het tegendeel. Zo heeft werkgeefster in mei 2017 nog de kosten van psychologische behandeling van werknemer vergoed. Nu werkgeefster geen onderbouwing heeft gegeven die een andere conclusie rechtvaardigt, gaat de kantonrechter ervan uit dat werkgeefster niet meewerkt aan de re-integratie. Dat werknemer de bedrijfsarts niet op het kantoor van werkgeefster wenste te ontmoeten, is overigens onvoldoende om tot de conclusie te komen dat werknemer niet meewerkte aan zijn re-integratie. Werknemer heeft immers voorgesteld om de bedrijfsarts bij hem thuis of op een andere locatie te ontmoeten. De vernietiging van het ontslag op staande voet heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst ook na 30 november 2017 is blijven bestaan. Met betrekking tot het ontbindingsverzoek is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen behoort te eindigen, reeds omdat de erkenning van werkgeefster als referent duurzaam is geschorst en niet is gebleken dat er op korte termijn uitzicht bestaat op beëindiging van die schorsing. Dit heeft tot gevolg dat werknemer – ongeacht de vraag of zijn werkvergunning al dan niet wordt verlengd – niet meer als kennismigrant werkzaam mag zijn voor werkgeefster. Deze enkele omstandigheid is voldoende om de arbeidsovereenkomst van partijen op de h-grond te ontbinden, nu niet is gesteld of gebleken dat werkgeefster de schorsing van haar toelating als erkend referent actief heeft bevorderd. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn behoort om die reden ook niet tot de mogelijkheden. Het verzoek wordt daarom ingewilligd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:1864

Zaaknummer: 6610663 AE VERZ 18-14 KG/31466 6504669 AE VERZ 17-95

Rechters: C. Wallis

Advocaten: A. Borgers en O. Hammerstein

Wetsartikelen: 7:681 BW, 223 Rv, 7:686a lid 3 BW en 7:671b BW