

RECHTSPRAAK

## werknemer/VSL B.V.

***Ontslag op staande voet onterecht en ontbindingsverzoek g-grond prematuur. Onduidelijk welke grond heeft geleid tot ontslag. Werkgever heeft onvoldoende inspanningen gedaan om werknemer ‘aan boord te houden’, mede gelet op het lange en smetteloze dienstverband van werknemer.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 5 juni 1989 in dienst bij VSL B.V (hierna: werkgever) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, laatstelijk in de fulltime functie van senior metroloog. Op 30 juli 2019 rond 15:00 uur heeft werknemer zich ziek gemeld bij zijn direct leidinggevende. Werknemer heeft de HR-manager een dag later kenbaar gemaakt zich te hebben ziek gemeld. De ziekmelding is door werkgever niet geaccepteerd. Op 30 juli 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. In de brief waarin het ontslag op staande voet wordt aangezegd staat onder meer dat werknemer grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond, waarvoor eerder een officiële waarschuwing is gegeven, in de vorm van respectloos gedrag jegens direct en indirect leidinggevend. Dat werknemer die middag, nadat de direct leidinggevende getracht heeft met werknemer te spreken over het aanvangen van de werkzaamheden binnen het CTH lab, direct is vertrokken, beschouwt werkgever als werkweigering. Een tweede officiële waarschuwing volgt en het ontslag op staande voet wordt daarbij gegeven. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

### *Oordeel*

#### *Ontslag op staande voet*

Aangezien de gevolgen van een ontslag op staande voet voor een werknemer verregaand zijn en een dergelijk ontslag mede een ultimatum remedium is, dient er geen onduidelijkheid te zijn over de grond die heeft geleid tot ontslag op staande voet en dat is thans wel het geval. Het weglopen middenin een gesprek met een direct leidinggevende is naar het oordeel van de kantonrechter namelijk van een andere orde dan het weigeren van het opvolgen van een instructie van de werkgever of het ongeoorloofd afwezig zijn. De werkgever kan in deze dan ook niet volstaan met het verweer dat werknemer had behoren te begrijpen waarin de hem verweten werkweigering was gelegen, ook omdat uit het relaas van partijen blijkt dat zich tussen hen meer heeft afgespeeld. In het onderhavige geval klemmt daardoor temeer dat in de

brief waarin werknemer op staande voet wordt ontslagen de grond of gronden van dat ontslag ondubbelzinnig en specifiek worden vermeld. De slotsom van het voorgaande is dat naar het oordeel van de kantonrechter het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

#### *Ontbindingsverzoek e-grond*

Werkgever heeft primair verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen van werknemer. Werkgever heeft daarbij voorbeelden van, zoals hij dat kwalificeert, ondermijnend gedrag van werknemer opgesomd. De stelling van werkgever dat werknemer 'een lange historie van ondermijnend en negatief gedrag jegens collega's' heeft, blijkt nergens uit. Het verzoek is dan ook niet toewijsbaar op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

#### *Ontbindingsverzoek g-grond*

De voorvallen die ter onderbouwing van de stelling dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is worden aangehaald door de werkgever worden ook niet zozeer ontkend door werknemer, maar werknemer heeft daarbij een (geheel) andere beleving. Werkgever heeft aannemelijk gemaakt dat werknemer zich in ieder geval tijdens overleg niet constructief heeft opgesteld, maar dit op zichzelf is onvoldoende om tot de conclusie te komen dat sprake is van een arbeidsverhouding die ernstig en duurzaam verstoord is. De inspanningen en pogingen van werkgever om werknemer 'aan boord te houden' zijn de kantonrechter dan ook onvoldoende gebleken, mede gelet op het lange en, nu thans niet anders is gebleken, goeddeels smetteloze dienstverband van werknemer. Het ontbindingsverzoek van werkgever is daardoor prematuur. Zoals reeds overwogen is de kantonrechter gebleken van een moeizame arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever, maar is de kantonrechter evenwel van oordeel dat de moeizame arbeidsverhouding niet het karakter van 'ernstig en duurzaam verstoord' in de zin van de wet heeft. Het verzoek is daarmee ook niet toewijsbaar op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Dit betekent dat het verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer zal worden afgewezen en de arbeidsovereenkomst derhalve niet zal worden ontbonden.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 09-01-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2020:158

**Zaaknummer:** 8061503 RP VERZ 19-50559

**Rechters:** E.A.W. Schippers

**Advocaten:** K. ten Broek en N.H.M. ten Bokum

**Wetsartikelen:** 7:681 lid 1 onder a BW, 7:671b lid 1 onder a BW, 7:669 lid 3 onder g BW en 7:678 BW