

## RECHTSPRAAK

***Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Niet verschijnen op gesprek is geen dringende reden.****Feiten*

Werknemer heeft een Wajong-uitkering en woont in een instelling (beschermd wonen en begeleiding). Maassen is de bewindvoerder van werknemer. Werknemer is vanaf 1 juli 2022 voor Zorg Bemiddeling Nederland B.V. (hierna: ZBN) gaan werken en volgde op kosten van ZNB een opleiding. Bij e-mail van 13 maart 2023 is werknemer uitgenodigd voor een gesprek op kantoor op 16 maart 2023 in verband met klachten en de manier waarop werknemer met het personeel communiceert. Werknemer is erop gewezen dat hij verplicht is om te komen en dat, indien hij niet verschijnt, er zal worden overgegaan tot ontslag. Tijdens het gesprek diende werknemer de officiële waarschuwing voor akkoord te ondertekenen. Het gesprek van 16 maart 2023 wordt vervolgens verplaatst naar 22 maart 2023. Werknemer verschijnt niet op het gesprek en wordt op 22 maart 2023 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

*Oordeel*

De verzoeken zijn ingediend door de bewindvoerder en door werknemer zelf. Volgens het arrest van de Hoge Raad van 7 maart 2014 (ECLI:NL:HR:2014:525) is de bewindvoerder de formele procespartij. Dit houdt in dat werknemer niet-ontvankelijk wordt verklaard. Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Een ontslag op staande voet is een ultimatum remedium en hiermee de zwaarste sanctie die het arbeidsrecht kent. Hiermee moet dus zorgvuldig worden omgegaan. Bij een ontslag op staande voet moet de situatie zo ernstig zijn dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst bij wijze van spreken geen dag langer kan plaatsvinden. Het niet verschijnen op een gesprek kan deze strenge toets niet doorstaan. Een minder zware sanctie was meer op zijn plek geweest, zoals het geven van een waarschuwing. Ten overvloede overweegt de kantonrechter nog dat van een werknemer niet geëist kan worden dat een officiële waarschuwing voor akkoord ondertekend moet worden. Een weigering om te ondertekenen kan ook nooit een dringende reden voor een ontslag op staande voet opleveren. ZBN moet daarom aan werknemer onder meer € 10.822,30 bruto aan achterstallig salaris betalen net als een transitievergoeding van € 390 en een gefixeerde schadevergoeding van € 5.725,87 bruto.

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 27-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:4471

**Zaaknummer:** 10517108/AZ/23-44

**Rechters:** A.H.M.J.F. Piëtte

**Advocaten:** M. Jakobs-Hiemstra en M. de Boorder

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW