

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, arbeidsconflict, verwijtbaar handelen, vertrouwensbreuk en een moeizame re-integratie wordt vernietigd.*Feiten*

Werknemer werkt sinds 11 augustus 2014 bij werkgever als bedrijfsleider. Op 15 september 2021 heeft hij zich ziek gemeld. Het UWV heeft na twee jaar ziekte een loonsanctie opgelegd. Werknemer is in een brief van 27 september 2023 op staande voet ontslagen vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, arbeidsconflict, verwijtbaar handelen en vertrouwensbreuk en omdat de re-integratieprocedure moeizaam verliep. Werknemer verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer toe. Er is namelijk geen sprake van een dringende reden en het ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven. De ontslagbrief van 27 september 2023 fixeert de ontslaggrond. Dat betekent dat werkgever geen andere feiten of omstandigheden meer aan het ontslag op staande voet ten grondslag kan leggen. De (niet onderbouwde) stellingen die werkgever tijdens de mondelinge behandeling heeft ingenomen over concretere gedragingen van werknemer in het verleden die volgens hem het ontslag op staande voet zouden rechtvaardigen, doen alleen al om die reden niet ter zake. In de ontslagbrief noemt werkgever onder andere een verstoorde arbeidsverhouding, arbeidsconflict en een vertrouwensbreuk. Als zou komen vast te staan dat hiervan sprake is, levert dit geen dringende reden op die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Wanneer sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, arbeidsconflict of een vertrouwensbreuk kan een werkgever namelijk aan de kantonrechter vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond (art. 7:669 lid 3 sub g BW). Een ontslag op staande voet is dan niet de route die een werkgever moet volgen. Datzelfde geldt voor het verwijtbaar handelen dat werkgever, weer zonder enige concrete onderbouwing, in de ontslagbrief noemt. Als een werknemer verwijtbaar handelt, kan de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever worden ontbonden op de e-grond (art. 7:669 lid 3 sub e BW). Ook bij een moeizame re-integratieprocedure moet een werkgever een andere route volgen, bijvoorbeeld het aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV of het opschorten dan wel stopzetten van het loon (art. 7:629 lid 3 en 6 BW). Ook heeft werkgever de redenen voor het ontslag niet onverwijld aan werknemer laten weten. Werknemer voert namelijk aan dat hij de ontslagbrief pas op 13 december 2023 via de deurwaarder heeft ontvangen. Weliswaar heeft werkgever tijdens de zitting gesteld dat hij de ontslagbrief ook per e-mail en per post heeft gestuurd, maar die

stelling is niet onderbouwd. Nergens is dus uit gebleken dat werknemer de ontslagbrief van 27 september 2023 eerder dan 13 december 2023 heeft ontvangen. Aangezien de ontslagbrief pas werking heeft op het moment dat deze is ontvangen, is het ontslag op staande voet niet onverwijld aan werknemer medegedeeld (art. 3:37 lid 3 BW). Ook daarom is het ontslag op staande voet vernietigbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2600

Zaaknummer: 10876177

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: mr. E.L. Eijkelenboom

Wetsartikelen: 7:667 BW