

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet gedeeltelijk niet onverwijld gegeven; voor het overige is geen sprake van een dringende reden. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2020 in dienst getreden bij VDL Kunststoffen en vervulde laatstelijk de functie van logistiek medewerker. De goederen van werknemer zijn onder bewind gesteld. Op 4 oktober 2023 heeft werknemer tijdens zijn avonddienst zijn ploegleider aangevallen. Werknemer greep de ploegleider bij zijn kraag. Collega's hebben ervoor gezorgd dat werknemer de ploegleider heeft losgelaten. VDL Kunststoffen heeft werknemer vervolgens geschorst zonder behoud van loon. Bij brief van 5 oktober 2023 heeft VDL Kunststoffen dit bevestigd en werknemer (onder meer) erop gewezen dat zijn gedrag onacceptabel is. Werknemer heeft de brief op Facebook geplaatst en daaronder aangegeven dat collega's een kopstoot kunnen verwachten. Werknemer heeft ook berichten via WhatsApp gestuurd met dezelfde strekking. Werknemer heeft op 9 oktober 2023 een officiële waarschuwing ontvangen. De officiële waarschuwing heeft werknemer ook op zijn Facebook-account geplaatst. Werknemer heeft op 11 oktober 2023 een laatste officiële waarschuwing gekregen. In de periode van eind december 2023 en begin januari 2024 heeft hij diverse berichten geplaatst t.a.v. zijn werkgever. In verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer werd hij in het kader van de re-integratie begeleid door een externe re-integratiecoach. Op 5 februari 2024 heeft werknemer de re-integratiecoach per WhatsApp bericht dat hij naar de psychologe moet omdat hij met haar wil zoenen. Werknemer is de volgende dag geschorst en opgeroepen voor een gesprek op 8 februari 2024. Werknemer is niet verschenen en is op 8 februari 2024 op staande voet ontslagen vanwege de hiervoor genoemde gebeurtenissen. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan. VDL Kunststoffen heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend.

Oordeel

Er is sprake van een samengestelde dringende reden. De kantonrechter stelt vast dat de verwijten aan het adres van werknemer meerdere op zich losstaande incidenten betreffen die zich hebben voorgedaan in de periode van 5 oktober 2023 tot en met 8 februari 2024. VDL heeft van deze incidenten min of meer direct kennis gekregen. De vraag is dan ook of deze gronden – gelet op het feit dat het ontslag op staande voet onverwijld moet worden gegeven – wel (allemaal) kunnen leiden of bijdragen tot het ontslag op staande voet. In dit kader merkt de kantonrechter op dat het voorval op 5 oktober en de officiële waarschuwingen op 9 en 12 oktober voldoende duidelijke feiten waren/betreffen die niet nader onderzocht hoefden te

worden. Een ontslag op staande voet op 8 februari 2024 ter zake van deze gronden is daarom niet onverwijld gegeven. Ten aanzien van het door VDL Kunststoffen in haar ontslagbrief gestelde wangedrag van werknemer tijdens de schorsing van 6 februari 2024 stelt de kantonrechter vast dat VDL Kunststoffen niets heeft gesteld daarover in haar processtukken en evenmin ter zitting, hetgeen wel op haar weg had gelegen. De stelplicht en de bewijslast dat een ontslag op staande voet is gegeven, liggen immers bij de partij die de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Deze gestelde dringende reden komt om die reden dan ook niet vast te staan. Ten slotte komt aan de orde de vraag of de berichten die werknemer aan zijn re-integratiecoach heeft gestuurd als een dringende reden gekwalificeerd dienen te worden. Hoewel de kantonrechter dat bericht ongepast en misplaatst vindt, acht hij dit onvoldoende om over te gaan tot de zeer ernstige maatregel van een ontslag op staande voet. Het had op de weg van VDL Kunststoffen gelegen in de gegeven omstandigheden eerst over te gaan tot een andere minder verstrekkende maatregel (in dit geval een verzoek tot ontbinding). Daarbij overweegt de kantonrechter nog dat VDL Kunststoffen bij de waardering van de ernst van dit verwijt niet betreft dat zij werknemer eerder heeft gewaarschuwd, maar dat deze kennelijk niet wil luisteren zodat de maat vol is. De “gewaarschuwd man telt voor twee” - of “de druppel doet de emmer overlopen” - argumenten worden niet in de ontslagbrief genoemd. Wellicht heeft VDL Kunststoffen dat wel zo bedoeld maar nu het niet is aangevoerd - en dit laatste incident toch van een andere orde is dan de eerdere, zodat werknemer dat ook niet zo had moeten begrijpen – kan het geen rol spelen bij de weging van de ernst van dit feit. Dat maakt dat het voor de afwegingen door de kantonrechter een op zich zelf staand voorval blijft, dat niet ernstig genoeg is om daarom ontslag op staande voet te geven. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet is dus toewijsbaar. Nu het ontslag (op staande voet) wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst onverkort blijven voortduren. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:6698

Zaaknummer: 11036373 \ AZ VERZ 24-40

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: R.A. van de Voorde, P. Caris en J.W.G. van der Wallen

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:677 BW