

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster belt boekhouder op om zichzelf een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te geven. Beweringen leveren geen ontslag op staande voet op. Toch wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op de d-grond wegens een vertrouwensbreuk.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juli 2021 in dienst van werkgeefster, laatstelijk als officemanager. Werkgeefster ontvangt op 6 september 2022 een e-mail van haar boekhouder waarin staat dat werkneemster regelmatig de boekhouder heeft gebeld om (i) haar arbeidsovereenkomst om te zetten naar onbepaalde tijd, (ii) haar bruto-uurloon te verhogen naar € 19,95 en (iii) zichzelf een onkostenvergoeding van € 499 per maand toe te kennen. Op 8 september 2022 stelt werkgeefster werkneemster op non-actief en roept haar op voor een gesprek op 12 september 2022. Werkneemster is niet op dit gesprek verschenen en heeft alleen schriftelijk gereageerd. Per e-mail van 13 september 2022 wordt werkneemster op staande voet ontslagen. Met werkneemster is niet overeengekomen dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, waardoor zij in strijd met de waarheid heeft gehandeld. Bovendien is het onjuist dat werkneemster toestemming heeft gekregen om vanuit België haar werkzaamheden te verrichten. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en betaling van haar loon per 1 september 2022 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Voor het geval dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd verzoekt zij onder meer om een transitievergoeding. Volgens werkneemster ontbrak een dringende reden voor ontslag op staande voet en is het ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Werkgeefster voert aan dat het ontslag op staande voet op goede gronden is gegeven en concludeert tot afwijzing van de verzoeken van werkneemster. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen (*e-grond*) of verstoorde arbeidsverhouding (*g-grond*).

*Oordeel*

Volgens de kantonrechter is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven. Op 24 augustus ontdekte werkgeefster dat werkneemster beweert een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te hebben. Werkgeefster heeft werkneemster twee keer opgeroepen, zodat zij haar visie kon geven. Werkneemster is ziek geweest en na haar schriftelijke reactie van 12 september 2022, heeft werkgeefster besloten haar op 13 september 2022 op staande voet te ontslaan. Werkgeefster is voldoende voortvarend te werk gegaan. De gronden die werkgeefster heeft

aangevoerd in de ontslagbrief betreffen beweringen die werkneemster heeft gedaan en waar werkgeefster het niet mee eens is. Een verschil van mening levert echter geen dringende reden op voor ontslag op staande voet. Bij verschil van mening/inzicht wordt het tijd voor een goed gesprek. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst niet op de e-grond, maar op de g-grond. De samenwerking tussen partijen verliep al enige tijd stroef. De vertrouwensbreuk tussen partijen is volgens de kantonrechter niet meer te herstellen omdat geen helderheid is verkregen over wat er nu precies is gebeurd met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze kwestie zal dan ook tussen hen in blijven staan. Partijen moeten uit elkaar wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 31 december 2022. Aan werkneemster zal de transitievergoeding moeten worden betaald. Ook heeft werkneemster recht op haar achterstallig loon.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 23-11-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:4878

**Zaaknummer:** 10148123 UE VERZ 22-300 JPd/45024

**Rechters:** Y.M. Vanwersch

**Advocaten:** H.M. Mauritz en J.W. Aartsen

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:779 lid 3 sub g BW, 7:677 BW en 7:678 BW