

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens onvoldoende functioneren houdt geen stand.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2022 bij Wedel in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Werknemer verrichtte de werkzaamheden volledig vanuit zijn eigen woning. Werknemer is er op 16 december 2022 op geweest dat hij een lead die zich op de site aanmeldt, onvoldoende heeft opgevolgd. Hetzelfde geldt voor de telefoongesprekken. Werknemer heeft een laatste waarschuwing gekregen. Op 10 februari 2023 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het niet of nauwelijks uitvoeren van toebedeelde opdrachten en daarover niet communiceren. Werknemer verzoekt om een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Wedel baseert de dringende reden op onbekwaamheid en ongeschiktheid. Dit is een dringende reden als de werkgever er redelijkerwijs van mocht uitgaan dat er geen gebrek aan vaardigheid was en de werknemer hem niet heeft ingelicht over het gebrek aan vaardigheid. Werknemer heeft echter onbetwist gesteld dat hij niet heeft gesolliciteerd op de functie maar dat hij hiervoor is gevraagd en dat hij niet beschikte over specifieke kennis of ervaring voor zijn functie en ook niet heeft gesuggereerd dat hij die wel zou hebben. In de aan werknemer per e-mail toegezonden functiebeschrijving is niet vermeld dat het geven van presentaties of demonstraties aan klanten een wezenlijk onderdeel van de functie was. Wedel heeft niet onderbouwd op grond waarvan zij mocht aannemen dat werknemer dit zou kunnen of op grond waarvan werknemer haar had moeten inlichten over het ontbreken van specifieke vaardigheden op dit punt. Hierin is dan ook geen geldige reden gelegen voor een ontslag op staande voet. Wedel baseert de dringende reden daarnaast op de het hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten. Volgens de ontslagbrief oefende werknemer 50% van zijn taken niet uit. In haar verweerschrift en ter zitting heeft Wedel voorbeelden gegeven van niet en te laat verrichte taken en opdrachten. Het niet of niet tijdig verrichten van taken kan op zichzelf echter niet tot het oordeel leiden dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Daarvan is pas sprake als een werknemer weigert om taken uit te voeren. Uit de gegeven voorbeelden blijkt niet dat daarvan sprake is geweest. Van een dringende reden is dan ook geen sprake. Werknemer heeft recht op de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van ongeveer €

7.500. Omdat een schriftelijke motivering bij het concurrentie- en relatiebeding ontbreekt, zijn deze bedingen nietig.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:8182

Zaaknummer: 10396349 RP VERZ 23-50135

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: Z. Aliar en A.J.H. Rutten

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:653 BW