

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Aannemelijk dat ontslag op staande voet geen stand houdt in een bodemprocedure nu het ontslag op staande voet later is gegeven dan de vrijstelling van werk met behoud van loon. Toekenning van achterstallig loon, vermeerderd met wettelijke rente en wettelijke verhoging.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Fancee Nederland B.V. (hierna: Fancee) als Sales Director Europa tegen een bruto maandsalaris van € 7.000. Werknemer houdt zich uit hoofde van zijn functie bezig met het behalen van diverse doelstellingen op het gebied van groei, omzet en winst. Het takenpakket van werknemer is uiteindelijk uitgebreid waarbij werknemer zich bezig mocht houden met het oprichten van een nieuw salesteam binnen budgettaire grenzen. Medio juni 2023 krijgt werknemer te horen dat de Belgische Country Manager een salespersoon aan wil nemen. Werknemer uit zijn ongenoegen in een gesprek met twee collega's over de situatie van het aannemen van een salespersoon, maar ook het handelen van een van deze twee collega's kan werknemer niet bekoren. Het handelen van de collega is onbetrouwbaar, gemaakte afspraken worden niet nagekomen en de beloofde 5% aandelen zijn niet toegekend. Op 5 juli 2023 vindt een bespreking plaats tussen werknemer en de collega die eerdergenoemde zaken wordt verweten. Dit heeft erin geresulteerd dat deze collega heeft aangegeven geen basis meer te zien om met werknemer verder te werken. Op 5 en 6 juli 2023 corresponderen werknemer en zijn collega per e-mail met elkaar, waarin wordt aangegeven dat werknemer wordt vrijgesteld van werk, met behoud van salaris. Op 7 juli 2023 ontvangt werknemer een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, waar een tegenvoorstel op volgt. Op het tegenvoorstel reageert Fancee op 26 juli 2023 door werknemer op staande voet te ontslaan vanwege een ernstige vertrouwensbreuk, negatieve uitlatingen en het weigeren te voldoen aan verplichtingen c.q. redelijke instructies. Werknemer ontvangt tot en met 5 juli 2023 loon. Werknemer verzoekt onder meer toegelaten te worden tot de werkvloer en achterstallig loon vanaf juli 2023.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is niet aannemelijk dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werknemer is pas op 26 juli 2023 op staande voet ontslagen en ook de redenen hiervan zijn pas op deze datum voor werknemer kenbaar geworden. Uit het gesprek en de daarna gevoerde correspondentie tussen

partijen kan niet worden afgeleid dat Fancee werknemer op staande voet heeft ontslagen. Fancee heeft werknemer juist vrijgesteld van werk met behoud van loon op 6 juli 2023. Deze vrijstelling van werk met behoud van loon rijmt niet met een later gegeven ontslag op staande voet. Het is het één of het ander. Gelet op het voorgaande wordt Fancee veroordeeld het loon vanaf 6 juli 2023 te betalen totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. De wettelijke verhoging zal worden toegewezen nu Fancee vanaf 6 juli 2023 geen loon betaalt, maar de wettelijke verhoging wordt gegeven de omstandigheden van het geval gematigd tot 20%. Ook de wettelijke rente wordt toegewezen. Werknemer heeft geen recht toegelaten te worden tot de werkvloer om arbeid te (mogen) verrichten. De arbeidsverhouding is dusdanig verstoord dat van een vruchtbare samenwerking geen sprake kan zijn en de vertrouwensband tussen werknemer en zijn collega niet kan worden gerepareerd. Ervan uit wordt gegaan dat de arbeidsovereenkomst in een bodemprocedure op korte termijn zal worden ontbonden, daarnaast is er voor werknemer geen meerwaarde om voor die korte termijn toegelaten te worden tot zijn werkplek om werkzaamheden te verrichten.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 05-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:8795

**Zaaknummer:** 10651509 VV EXPL 23-396

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** M.T. Ok en K. Hellinga

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:625 BW en 7:678 BW