

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wordt vernietigd. Ontbinding arbeidsovereenkomst met werknemer op de g-grond.*Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2022 in dienst gekomen bij werkgeefster als intercedent. Werkgeefster is specialist op het gebied van werving en selectie en uitzenden in de voedingsmiddelenindustrie. Sinds 1 november 2022 was werkneemster werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen een salaris van € 3.150 bruto. Op 30 juni 2023 is werkneemster aangesproken op haar negatieve gedrag, dat ook van invloed zou zijn op een nieuw aangetrokken intercedent. Tijdens een proeftijdgesprek gaf de nieuwe intercedent aan te willen vertrekken vanwege een 'toxic' ervaren werkomgeving. Werkneemster is op 6 oktober 2023 op staande voet ontslagen wegens ernstige misdragingen jegens werkgeefster, collega's en klanten. Werkneemster verzoekt primair onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen, toelating tot haar werkzaamheden, loondoorbetaling en subsidiair diverse vergoedingen.

Oordeel

Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet; geen 'switch'

Een werknemer die vindt dat zijn arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd door de werkgever moet in een procedure een keuze maken tussen het verzoek tot vernietiging van de opzegging en het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding. Werkneemster heeft primair gekozen voor de vernietiging van de opzegging en heeft geen 'switch' gemaakt. Zij heeft daardoor ervoor gekozen het verzoek tot vernietiging van het ontslag en de daarbij behorende nevenvordering te laten beoordelen en niet het subsidiaire verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding en de daarbij behorende nevenverzoeken en nevenvorderingen.

Vernietiging ontslag op staande voet

De kantonrechter is van oordeel dat een dringende reden voor het ontslag op staande voet niet voldoende is onderbouwd. Werkgeefster heeft weliswaar omschreven dat het gedrag van werkneemster als grovelijke belediging kan worden gezien en heeft dat onderbouwd met een verklaring van een collega-intercedent, maar werkneemster heeft dit gedrag betwist. De reden daarvoor was dat ze het mentaal moeilijk had en antidepressiva slikte. Daarvoor heeft werkneemster haar excuses gemaakt. Van ondermijnend gedrag en/of onacceptabele negatieve uitlatingen over de directeur is echter geen sprake geweest. De apps die volgens

werkgeefster concreet duidelijk maken dat werkneemster het gezag van de directeur ondermijnde, heeft werkgeefster niet overgelegd. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. De vordering tot loondoorbetaling wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt alsnog per 1 april 2024 op grond van een verstoorde arbeidsverhouding ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt wegens gebrek aan onderbouwing afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:3119

Zaaknummer: 10819552 \ HA VERZ 23-66

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: C.J.M. Fens en M.W.J. van der Horst

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:681 BW