

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster is onterecht twee keer op staande voet ontslagen, omdat er geen dringende reden aanwezig was. De arbeidsovereenkomst wordt echter wel ontbonden op de g-grond, aangezien de arbeidsrelatie binnen één week ernstig is verstoord. Bovendien heeft werkneemster het vertrouwen geschaad door zonder toestemming meerdere gesprekken op te nemen. Dit is verwijtbaar, maar niet als ernstig verwijtbaar te beschouwen.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 april 2024 in dienst bij werkgeefster als senior consultant. Op 14 mei 2024 heeft werkneemster een telefoongesprek gevoerd met een klant van werkgeefster. De klant was niet tevreden over dit telefoongesprek. De leidinggevende van werkneemster heeft vervolgens op 14 mei 2024 met werkneemster hierover gesproken. In dit gesprek heeft werkneemster haar stem verheven tegen de leidinggevende. Daarna hebben de leidinggevende en werkneemster in de periode tot 22 mei 2024 nog vier gesprekken met elkaar gevoerd. Werkgeefster heeft op 22 mei 2024 telefonisch aan werkneemster meegedeeld dat zij op staande voet is ontslagen, met als reden dat werkneemster de afgelopen week herhaaldelijk haar stem heeft verheven tegen haar direct leidinggevende en dat zij herhaaldelijk heeft geweigerd gehoor te geven aan een duidelijk gegeven opdracht door haar leidinggevende. Bij brief van 31 juli 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster een tweede - voorwaardelijk - ontslag op staande voet gegeven, voor het geval het ontslag van 22 mei 2024 geen stand zou houden. Werkgeefster verzoekt in deze procedure om veroordeling van werkneemster tot betaling van het restant aan schadevergoeding, aangezien zij door opzet of schuld aan werkgeefster een reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Werkneemster verzoekt primair het ontslag op staande voet te vernietigen en subsidiair om werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding. Werkgeefster heeft in het verweerschrift tegen het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het (eerste) ontslag op staande voet ook een zelfstandig (voorwaardelijk) tegenverzoek ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Ontslag op staande voet*

Het ontslag op staande voet dat is gegeven op 22 mei 2024 is niet rechtsgeldig, aangezien er

geen sprake is van een dringende reden. Werkneemster heeft herhaaldelijk met stemverheffing tegen haar leidinggevende gesproken, wat niet het gedrag is dat werkgeefster van haar mocht verwachten, maar de stemverheffingen en de door werkneemster geschreeuwde woorden zijn niet zodanig grensoverschrijdend dat dit gedrag op 22 mei 2024 een dringende reden voor ontslag op staande voet vormt. Daarnaast heeft werkgeefster onvoldoende aangetoond dat zij zowel op 16 mei 2024 als op 17 mei 2024 duidelijke opdrachten aan werkneemster heeft gegeven, die werkneemster heeft genegeerd. In de door werkneemster ingebrachte geluidsopname van het gesprek op 16 mei 2024 is niet expliciet te horen dat zij de instructie kreeg om op 17 mei 2024 thuis te blijven (werken). Ook uit de e-mail van de leidinggevende van 17 mei 2024, waarin staat dat "je dus niet eerst naar kantoor hoeft", blijkt niet duidelijk dat werkneemster op 21 mei 2024 voorafgaand aan het gesprek om 9.30 uur niet naar kantoor mocht komen. Werkgeefster heeft dan ook niet aangetoond dat werkneemster herhaaldelijk heeft geweigerd gehoor te geven aan duidelijke opdrachten van haar leidinggevende.

Ook het ontslag op staande voet van 31 juli 2024 is niet rechtsgeldig. De kantonrechter is van oordeel dat het liegen over de vraag van werkgeefster of het gesprek werd opgenomen en de opname te laten doorlopen terwijl zij het gesprek had verlaten, weliswaar verwijtbaar is, maar geen dringende reden vormt. Werkneemster heeft voldoende toegelicht dat zij niet wist dat de officemanager ook bij het gesprek aanwezig zou zijn, zodat zij niet bewust heeft geprobeerd het gesprek tussen haar leidinggevende en de officemanager af te luisteren, terwijl zij korte tijd het gesprek had verlaten om naar het toilet te gaan. Nu beide ontslagen op staande voet worden vernietigd, is het dienstverband vanaf 22 mei 2024 onafgebroken in stand gebleven. Werkgeefster heeft dan ook ten onrechte de gefixeerde schadevergoeding verrekend met het loon over de maand mei 2024 en de eindafrekening. De loonvordering van werkneemster wordt daarom toegewezen en de door werkgeefster verzochte restant gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen.

### *Ontbinding*

De keuze van werkneemster om de gesprekken met de leidinggevende - zonder enige vorm van overleg - op te nemen, is verwijtbaar. Daar staat tegenover dat uit de opnames van een deel van de gesprekken niet volgt dat werkneemster tijdens die gesprekken beledigende uitlatingen heeft gedaan, zoals werkgeefster stelt. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat geen sprake is van een voldragen e-grond. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 november 2024 wel ontbonden op de g-grond. In één week, vanaf 14 mei 2024, is de arbeidsrelatie tussen werkneemster en haar leidinggevende ernstig verstoord geraakt. Werkneemster heeft het vertrouwen geschaad door zonder toestemming meerdere gesprekken op te nemen. Het feit dat er in één week zes gesprekken over de samenwerking zijn gevoerd, terwijl werkneemster nog in haar inwerkperiode zat, toont aan dat herstel van de relatie niet mogelijk is. De kantonrechter volgt het verwijt van werkneemster, dat werkgeefster meer had moeten doen om het conflict te de-escaleren, niet. Werkgeefster bood op 16 mei 2024 een coach aan en gaf tijdens het gesprek op 21 mei 2024 nog ruimte voor een constructief vervolg. Werkneemster ging hier niet op in. Gezien de omstandigheden, alsmede het feit dat werkneemster dan weer

onder de leidinggevende zou moeten werken, is herplaatsing van werkneemster binnen redelijke termijn uitgesloten. De slotsom is dat partijen uit elkaar moeten wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

#### *Vergoedingen*

Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding, aangezien uit het voorgaande volgt dat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster heeft daarentegen geen recht op een billijke vergoeding, aangezien werkgeefster gemotiveerd heeft betwist dat zij heeft nagelaten te de-escaleren. Daar komt bij dat werkneemster een belangrijke rol heeft gespeeld in de escalatie, door haar leidinggevende te kleineren en de gesprekken heimelijk op te nemen. Nu partijen over en weer in het gelijk worden gesteld - de ontslagen op staande voet worden immers vernietigd, maar de ontbinding wordt toegewezen - worden de proceskosten gecompenseerd. Tot slot wordt het gevorderde uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 30-09-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:5672

**Zaaknummer:** 11222884 \ UE VERZ 24-207 en 11222579

**Rechters:** Y.M. Vanwersch

**Advocaten:** J.M.P. Verkaart en M.E.C.P. Erven

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW