

## RECHTSPRAAK

***Vernietiging ontslag op staande voet omdat dringende reden ontbreekt en niet is voldaan aan het vereiste van onverwijdheid. Vordering tot tewerkstelling wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster (in separate procedure) wordt toegewezen.****Feiten*

Werkneemster is sinds 24 december 2007 in dienst van werkgeefster. Zij heeft de functie van gerechtsdeurwaarder en is de leidinggevende van de huurafdeling. Haar salaris bedraagt op dit moment € 7.195,28 bruto per maand. In 2010 is werkneemster getrouwd met een van de bestuurders van werkgeefster. Vanaf 9 oktober 2023 heeft zij geen werkzaamheden meer verricht. Op 18 oktober 2023 is zij door de commercieel directeur op staande voet ontslagen wegens vermeend grensoverschrijdend gedrag richting collega's (ernstige beledigingen, intimidatie en denigreren). Werkneemster is van mening dat het ontslag niet terecht was en vordert vernietiging.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt uit de overgelegde verklaringen, die deels door werkneemster worden betwist, dat de klachten van de collega's vooral de stijl van communiceren van werkneemster betreffen. Het gedrag dat uit de stukken naar voren is gekomen is echter niet dermate ernstig van aard dat sprake is van een dringende reden. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om andere, minder zware arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen, zoals een verbetertraject, een officiële waarschuwing of het indienen van een verzoek tot ontbinding. Ook twisten partijen over de vraag of het de bedoeling was dat in Suriname een bedrijf zou worden opgezet als nevenvestiging van werkgeefster of als losse entiteit, onder de verantwoordelijkheid van werkneemster en haar echtgenoot. Vast staat dat dit bedrijf inmiddels een losse entiteit is. Schriftelijke stukken ontbreken, maar de kantonrechter stelt vast dat in ieder geval in het najaar van 2022 duidelijk was dat werkneemster en haar echtgenoot aan de slag gingen in Suriname. Kennelijk heeft werkneemster daarvoor toestemming gekregen van werkgeefster. Dat werkneemster als werkneemster en niet als bestuurder aan de slag is gegaan zonder dat de bestuurders iets op papier hadden gezet over wat de precieze bedoeling was, kan haar niet aangerekend worden. In haar standpunt dat werkneemster niet transparant of zelfs heimelijk zou hebben gehandeld kan werkgeefster, gelet op alle overgelegde stukken, niet worden gevolgd. In de gegeven omstandigheden kan werkneemster evenmin het verwijt worden gemaakt dat zij geen redelijke voorschriften opvolgt of ongerechtvaardigd verrijkt is. Van een dringende reden is

gelet op dit alles dus geen sprake en bovendien is ook op dit punt niet voldaan aan het onverwijldheidsvereiste. Het verzoek om de opzegging te vernietigen wordt toegewezen. Voor zover werknemster tewerkstelling heeft gevorderd, geldt dat zij heeft verklaard niet in te zien hoe een vruchtbare samenwerking nog mogelijk zal zijn. Daar komt nog bij dat in de beschikking die vandaag wordt gegeven op het ontbindingsverzoek van werkgeefster is beslist dat de arbeidsovereenkomst gaat eindigen. Bij de vordering van werknemster tot tewerkstelling bestaat daardoor geen voldoende belang meer.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 11-03-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:13670

**Zaaknummer:** 10797638 VZ VERZ 23-9841

**Rechters:** R.R. Roukema

**Advocaten:** R.C. Zeilemaker, E.M.Y. Sorensen en mr. K.G. Kapel

**Wetsartikelen:** 7:628 BW; 7:677 BW