

beschikking

RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Arnhem

zaakgegevens
uitspraak van 10 januari 2023

beschikking

in de zaak van

wonende te
verzoekende partij in het verzoek
verwerende partij in het voorwaardelijk tegenverzoek
gemachtigde mr. J.K. den Haan

en

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
gevestigd te
verwerende partij in het verzoek
verzoekende partij in het voorwaardelijk tegenverzoek
gemachtigde mr. A. Klaassen

Partijen worden hierna en genoemd.

1. De procedure

- 1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:
- het verzoekschrift van 24 oktober 2022 met productie 1 tot en met 4;
 - het verweerschrift van 21 november 2022 met productie 1 tot en met 16;
 - de mondelinge behandeling van 2 december 2022 mede inhoudende de pleitnotitie van de gemachtigde van

- 1.2. Ten slotte is beschikking bepaald.

2. De feiten

2.1. is sinds 11 mei 2005 als Algemeen Medewerker werkzaam bij (de rechtsvoorganger) van , tegen een salaris van € 3.532,53 bruto per maand exclusief vakantiegeld en overige emolumenten op basis van een arbeidsomvang van 38 uur per week.

2.2. Op 1 augustus 2019 heeft er een bespreking plaatsgevonden tussen en in verband met een verzoek van om salarisverhoging. In het daarvan opgemaakte verslag staat onder meer:
"Onlangs is door [– toevoeging kantonrechter] gevraagd of salarisverhoging mogelijk is.

Uiteindelijk ben je vrijdag gewoon je eigen werk gaan doen, zonder overleg met over het vervangend werk.

heeft dit geaccepteerd en gevraagd of je dan een speciale klus wilde doen. Maandag bleek dat je dat werk niet wilde gaan doen. erkent dat het geen leuke klus is, maar heeft ook uitgelegd dat er geen andere manier is dan deze producten handmatig te stralen.

Uiteindelijk geef je aan dat, als je echt niets anders meer te doen hebt, dit zal gaan doen. moet maar afwachten dus wanneer jij vindt dat je daar tijd voor hebt.

Wij ervaren dit als een zeer onprettige en haast onwerkbaar manier van samenwerken. Wij willen je middels deze brief wijzen op de verplichtingen die je als werknemer hebt.

Nu we al vele gesprekken hebben gevoerd, en meermalen afspraken hebben gemaakt over een positieve en constructieve manier van communiceren, is de grens wel bereikt, en geven we je voor je gedrag van de afgelopen dagen een officiële waarschuwing.

Wij betreuren de gang van zaken, en hopen dat dit niet meer nodig zal zijn, en het ongewenste gedrag zich niet zal herhalen. (...)"

2.6. Naar aanleiding van een incident op 4 maart 2022 heeft onder meer als volgt bericht:

"(...) afgelopen week hebben wij een aanvaring gehad betreffende werk wat bij jouw normale werkzaamheden hoort.

Jij gaf afgelopen vrijdag aan dat je het keren van de aluminium ringen deze keer nog wel ging doen, maar dat je vond dat voortaan een collega dat moest doen.

Jij vindt dat dit belastend is voor je rug. Terwijl je dit eigenlijk dit werk al jaren doet. Met het enige verschil dat je ze nu 2 x ipv 1 moet draaien.

Ik heb je duidelijk gemaakt ik je gedrag totaal niet begrijp, en ook niet tolereer. Juist afgelopen weken hebben we gezamenlijk geconstateerd dat de samenwerking de afgelopen 3 maanden erg goed en soepel verliep.

Wij hopen dat dit een eenmalige gebeurtenis is, en dat we de goed ingeslagen weg vast kunnen houden. (...)"

2.7. Bij brief van 4 mei 2022 heeft een schriftelijke '2° Waarschuwing i.v.m. werkweigering en het creëren van een onwerkbaar werksituatie' gezonden. Hierin staat onder meer:

"(...) In de afgelopen jaren hebben we meermalen bij elkaar gezeten om de ervaren problemen in de werksfeer te bespreken om zo alsnog tot een goede samenwerking te komen.

Maart 2020 hebben we voor het eerst onze verzuimbegeleider hiervoor ingeschakeld. Je gaf aan fysieke klachten te ondervinden van bepaald soort werk. Hierop is bedrijfsfysiotherapeut ingeschakeld voor begeleiding en werkplekonderzoek.

Er zijn ook weer afspraken gemaakt over preventieve maatregelen om klachten te voorkomen.

Mei 2020 komen we weer bij elkaar omdat blijkt dat onderliggende ontevredenheid mede een oorzaak is van disbalans. Je voelt je niet gewaardeerd, en vindt de communicatie niet optimaal. Ook wil je geen ander werk doen als je eigen werk in de cabine af is. Eigenlijk wil jij dan naar huis kunnen. Er ontstaan regelmatig discussies of jij het opgedragen werk wilt doen, waarbij jij duidelijke instructies naast je neerlegt of bewust slechts ten dele uitvoert. Dit is in feite werkweigering en voor ons is deze bewuste opstelling niet langer meer acceptabel. Van iedereen verwachten wij optimale en collegiale inzet en vooral dat duidelijke opdrachten zonder mankementen worden uitgevoerd. Tegenwerking, weigering, de kantjes er af lopen etc, zijn voor ons niet langer aanvaardbaar en worden ook door de collega's niet langer meer geaccepteerd.

We stellen je voor de keus: of aanpassen en meewerken zoals van alle medewerkers verwacht wordt of anders afscheid nemen als je het niet meer naar je zin hebt. Kies jij niet uit een van beide opties, dan zal er voor jou worden gekozen bij het eerstvolgende incident riskeer je ontslag op staande voet. Om ons duidelijk te maken dat het ons ernst is, zetten we nog een keer op een rij welke inspanningen er al gepleegd zijn:

Juli 2020: vervolgesprek met goede afspraken. In het kort:

Meer direct en open communiceren, van beide kanten.

Niet onnodig discussiëren. weet de planning, en neemt de beslissingen, die geaccepteerd moeten worden, s-Morgens kort werkoverleg, zodat weet wat er moet gebeuren die dag.

2 dagdelen per week scooperen. Bij meer scoopeerwerk iemand inhuren, Bij eerder huis willen gaan, eerst overleg met . Vragen of er nog ander werk te doen is.

December 2020 is er een gezamenlijk gesprek nodig. Het is een paar maanden goed gegaan maar de communicatie verslechterd. Je moppert weer veel.

geeft aan dat hij er klaar mee is. Hij verwacht een positieve werkhouding je, en geen eenzijdige communicatie, Ondanks dat je goed werk aanlevert is de oncollegiale houding en slordige werkhouding een breekpunt geworden Als dit niet verandert wil niet verder meer met jou samenwerken

Februari 2021. We evalueren gezamenlijk de samenwerking in de afgelopen maanden. Beide partijen zijn op dat moment tevreden over de recente samenwerking. (...)

Daarna gaat het helaas weer bergafwaarts.

November 2021. Je ontvangt een officiële waarschuwing. (...)

Maart 2022 gaat het echter weer mis. Terwijl de 3 maanden ervoor de samenwerking soepel verliep, dus het is echt te wijten aan de door jou gekozen opstelling. Wij, en voornamelijk je leidinggevende , hebben er veel aan gedaan om het in de uitvoering van je werk naar je zin te maken, en het verbaasde ons zeer dat je ineens zo dwars reageerde, en werk weigerde te doen. Wij hebben aangegeven dat wij hoopten dat dit eenmalig was, en we de goed ingeslagen weg konden vasthouden, aangezien de rek er met jou echt wel uit is intussen.

Begin april weiger je dan toch weer werk, door in reactie op de instructie om bepaalde straalwerkzaamheden te doen, dit werk opzij te zetten. In plaats van deze correct uit te voeren, heb je deze (naar eigen zeggen) uit principe geweigerd.

Nu we al vele gesprekken hebben gevoerd, en meermalen afspraken hebben gemaakt, is bij ons de maat vol. Deze zoveelste werkweigering maakt ons in feite al bevoegd tot ontslag wegens ernstig verwijtbaar nadelen, met als gevolg dat je geen aanspraak op uitkering of opzegtermijn meer hebt.

Zover hebben wij op dit moment nog niet willen gaan. Wij hebben je op 12 april 2022 wel in een persoonlijk gesprek aangegeven dat je 2 keuzes hebt:

Of je aanpassen, het werk doen zoals opgedragen en meermalen besproken en afgesproken;

Of zelf een andere baan gaan zoeken.

Jij hebt als reactie gegeven dat wij je dan maar moeten ontslaan. Dat lijkt ons een ondoordachte reactie, aangezien je daarmee alle schepen achter jezelf verbrandt en met een negatieve reputatie (geen getuigenschrift e.d.) op straat komt te staan. Natuurlijk mag je dat juridisch aanvechten, maar de herhaalde waarschuwingen (onder getuigen) van je werkweigerende opstelling zullen een dergelijk ontslag volledig ondersteunen. We raden je daarom ook aan -mocht je bij je opstelling willen blijven- eerst deskundig advies in te winnen.

Wij willen door middel van deze brief jou nogmaals vanuit werkgever de opties duidelijk maken. Je kan ervoor kiezen om bij ons te blijven werken, volgens de normale richtlijnen (zie ook jouw arbeidsovereenkomst artikel 1.1 en artikel 7). Maar bij een volgende werkweigering (of welk onwenselijk of ongepast incident dan ook) zullen we je op staande voet ontslaan. (...)"

2.8. ; stuurt daarna het volgende bericht:

"Afgelopen donderdag 5 mei hebben wij jou -na bewust een paar dagen na afloop van je verlof te hebben gewacht- onze brief overhandigd. Jij hebt direct aangegeven, zonder de brief eerst te willen lezen, nergens voor te zullen tekenen en ook je werkgedrag niet aan te zullen passen. Je bleek voor ons niet voor enige rede vatbaar.

Vanmorgen kwam je op eigen initiatief voor werktijd naar ons toe. Naar we aannemen heb je inmiddels de brief alsnog gelezen, maar je boodschap was hetzelfde als donderdag: jij ging niets veranderen of aanpassen en was niet voornemens je iets gelegen te laten liggen aan onze instructies.

We hebben je teruggegeven dat je die reactie al gemeld had en dat ons duidelijk is dat je jezelf niet aan wilt passen. Bij deze stand van zaken zullen we in lijn met de inhoud van de brief de kwestie uit handen geven aan een advocaat en zien we geen andere optie om tot ontslag over te gaan. Deze situatie is niet werkbaar.

Mocht jij alsnog een andere keuze maken, dan vernemen we dat graag omgaand. Op korte termijn ontvang je bericht van de advocaat over het verdere vervolg. (...)

2.9. Op 10 mei 2022 heeft _____ als volgt bericht:

“Hierbij leggen wij samen vast wat is besproken/afgesproken per vandaag, 10 mei 2022:

- 1. _____ geeft aan dat zijn reactie van vorige week niet goed was, dat hij is geschrokken van de mededeling van ontslag en dat hij zich nu realiseert dat de kritiek terecht is. _____ heeft aangegeven graag alsnog de laatste kans die hem in onze brief is geboden, aan te willen pakken. Wij zijn alsnog bereid om hem die te bieden, onder de voorwaarden zoals gecommuniceerd.*
- 2. Dat houdt kort en goed in dat _____ geen opdrachten of werk meer weigert, zich niet negatief gedraagt of communiceert en zich ook verder collegiaal, loyaal aan het bedrijf en professioneel opstelt in alle opzichten (zowel qua werk als qua opstelling/gedrag).*
- 3. Lukt dit om welke reden opnieuw niet, hetzij op korte of langere termijn, dan is het over en uit en moet hij ernstig rekening houden met ontslag (indien aan de orde op staande voet). _____ realiseert zich dat _____ (...) in het rode vlak zit met hem en dat het nu volledig aan hem is om te laten zien dat hij alsnog ons vertrouwen verdient.*
- 4. _____ heeft desgevraagd bevestigd dat een en ander hem volledig duidelijk is en dat er van zijn kant geen vragen (meer) zijn.*

Om deze afspraken ook officieel te maken, worden deze door ons beiden ondertekend.”

2.10. Bij e-mailbericht van 12 mei 2022 heeft _____ onder meer als volgt bericht:

“Even terugkomend op het gesprek van gisteren: jij hebt aangegeven het lastig te vinden te ondertekenen, maar wel in te stemmen met de vastgelegde afspraken. Om het nu niet op de spits te drijven, nemen we genoeg met je mondelinge toezegging. Je weet wat er wordt verwacht/ op het spel staat en daar houden we je aan. (...)”

2.11. Op 23 september 2022 heeft _____ op staande voet ontslagen.

2.12. Bij brief van 26 september 2022 heeft _____ onder meer als volgt bericht:

“Hierbij bevestig ik voor de volledigheid het aan jou (...) verleende ontslag op staande voet op vrijdag 23 september jl. Tevens herhalen wij de redenen voor ons besluit, zoals jou ook vrijdag jl. al meegedeeld.

Al vele malen zijn wij de achterliggende jaren met jou in gesprek geweest over je opstelling. Die komt erop neer dat je instructies en opdrachten bewust naast je neerlegt, het niet nauw neemt met werk- en pauzetijden en de kantjes ervan afloopt.

Ondanks officiële waarschuwingen, wisseling van leidinggevenden, herhaalde kans op kans, val je iedere keer weer terug in oude patronen en geef je gewoon aan niet voornemens te zijn, daar verandering in aan te brengen. We moeten jou maar ontslaan, is jouw reactie.

Afgelopen voorjaar hebben we een ultieme poging ondernomen om het tij te keren, door jou nadrukkelijk voor te houden dat de rek er volledig uit is en je ofwel een andere baan moet zoeken, ofwel er 100% voor moet gaan bij ons. Jij koos voor dit laatste.

Helaas viel je al snel weer terug in negatief gedrag. Lange pauzes houden, langdurig op de WC zitten en er met je telefoon in je hand uitkomen, concrete werkopdrachten naast je neerleggen omdat die je niet aanstaan cq je er geen zin in hebt, te laat komen of eerder vertrekken etc. Als we je aanspreken, reageer je onverschillig en geef je er geen enkele blijk van bereid te zijn tot aanpassing.

Je houdt in principe geen enkele pauze meer conform de voorgeschreven tijden, deze worden standaard uitgerekte. De rookpauze van 5 minuten rond acht uur duurt bij jou 15-20 minuten, ook nadat je hierop door en mij bent aangesproken. De 15 minutenpauzes duren bij jou 20-30 minuten en daarnaast neem je tijdens werktijd zonder toestemming zelf pauzes van 15-25 minuten. Wij hebben gemonitord dat je per dag minimaal 50-60 minuten extra (ongoorloofd) pauze neemt, hetgeen dus ten koste gaat van je werktijd. Daarbij negeer je alle mondelinge waarschuwingen en ook de herhaaldelijk verstrekte schriftelijke instructies om de pauzetijden in acht te nemen.

Zonder hier in detail alle incidenten en voorbeelden te benoemen, refereren we o.a. aan het recente voorval waarbij jij niet op het werk kwam opdagen. Na pogingen jou te bellen geef je aan dat je je fiets sleutel kwijt bent. Uiteindelijk beland je bij de fietsenzaak, maar zien we je niet verschijnen. Als we je weer bellen geef je aan dat ze geen leenfiets beschikbaar hebben. Ik heb daarop contact gelegd met de fietsmaker, die mij vertelt dat hij wel degelijk een leenfiets heeft aangeboden, maar jij wilde per se een elektrische fiets en anders ging je niet naar je werk. "Dan komen ze mij maar ophalen", aldus de fietsmaker.

Een ander voorbeeld betreft het werk aan de aluminium ringen van ca 3,5m doorsnede. Die moeten in de juiste volgorde gedraaid worden zodat na het stralen de bevestigingsgaten voor het ophangen aan de bovenzijde zitten. Hierover is met jou al eerder discussie geweest en ondanks de instructies voerde jij de week voor het ontslag deze ringen bewust verkeerd aan na het stralen.

Tot slot verwijzen we in dit verband nog naar jouw taak om de koffieautomaten bij te vullen betreft bekers, roerstaafjes en de koffie/suiker/melkbakken van de automaat. Dit doe je al jaren, maar onlangs ben je abrupt hiermee gestopt en wilde je dit niet meer oppakken.

Inmiddels is allang geen sprake meer van incidenten, maar van een structureel patroon en slagen we er ook niet meer in tot jou door te dringen. Je gaat willens en wetens je eigen gang en hebt kortom lak aan het bedrijf en je leidinggevend. Die worden door jou ontlopen, na de laatste waarschuwing uit mei dit jaar groet je niet meer en loopt in het bedrijfspand zelfs om teneinde ons () en () te ontlopen. Als jouw huidige leidinggevende jou instructies of uitleg geeft, draai je je gewoon om en loopt weg cq rijdt verder met de heftruck.

We hebben lang geduld gehad met jou, ondanks de kritiek en frustraties bij je collega's over je opstelling. Inmiddels is de maat echter vol en raken hardwerkende collega's niet alleen gefrustreerd, maar ook gedemotiveerd door jouw gedrag alsmede je voortdurend zeer negatieve uitlatingen over ons bedrijf.

Op 21 september jl. heb ik jou opnieuw en voor de laatste keer duidelijk gevraagd je aan werk- en pauzetijden te houden. Je reactie was opnieuw laks en onverschillig. Donderdag 22 september ging het alweer mis. Afgelopen vrijdagochtend, 23 september jl., hebben we jou na de zoveelste constatering dat je je niet aan de werktijden hield, ontslag verleend en je aansluitend direct naar huis gestuurd vanwege je gedrag.

Met dit ontslag eindigt jouw arbeidsovereenkomst per direct. We zijn ernstig in jou teleurgesteld en begrijpen ook werkelijk niet waar jouw demotivatie en gebrek aan loyaliteit vandaan komt, laat staan dat er enig excuus voor bestaat.

Het voorgaan biedt afdoende grondslag voor het aannemen van een dringende reden voor ontslag. Het behoeft weinig betoog dat de voorschreven handelwijze naar zijn aard, maar ook gezien de

context, ernstig verwijtbaar is. We willen hier ook stringent in optreden, mede ook gezien de onderliggende belangen vanuit de onderneming.

Bij deze ontslagbeslissing hebben wij de persoonlijke gevolgen op materieel en immaterieel gebied uitdrukkelijk meegewogen, maar de aard en ernst van de dringende reden laten ons geen andere keuze dan over te gaan tot het ontslag op staande voet.

De redenen daarvoor zijn gelegen in de hiervoor omschreven en/of besproken omstandigheden. Deze redenen vormen zelfstandig (zowel de herhaalde werkweigering als het op diverse manieren niet in acht nemen van de werktijden), maar zeker bijeengenomen voldoende grond voor ontslag op staande voet – ook indien een of meer van voornoemde omstandigheden om formele redenen achteraf bezien buiten beschouwing zouden moeten blijven. (...)"

3. Het verzoek en het verweer

3.1. verzoekt de kantonrechter:

primair:

- a. om het door _____ aan _____ gegeven ontslag op staande voet te vernietigen ex artikel 7:681 lid 1 BW;
- b. om _____ te veroordelen het gebruikelijke salaris van _____ na- en door te betalen tot het dienstverband rechtsgeldig zal zijn geëindigd;
- c. om _____ te veroordelen in de betaling van de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW over het achterstallige salaris, zoals bedoeld onder b.;

subsidiair:

- d. om aan _____ ten laste van _____ een billijke vergoeding ex artikel 7:681 lid 1 sub a jo artikel 7:671 BW toe te kennen ter grootte van € 25.000,00 bruto;
- e. om aan _____ ten laste van _____ de voor hem geldende transitievergoeding ex artikel 7:673 BW toe te wijzen;
- f. om aan _____ ten laste van _____ de gefixeerde schadevergoeding voor het onregelmatig opzeggen van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:672 lid 11 jo lid 2 sub d BW toe te wijzen, bestaande in een bedrag gelijk aan het salaris over de periode van 23 september 2022 tot 1 februari 2023;

meer subsidiair:

- g. om aan _____ ten laste van _____ de voor hem geldende transitievergoeding ex artikel 7:673 BW toe te wijzen;

kosten rechtens.

3.2. _____ legt aan zijn verzoeken ten grondslag dat _____, hem ten onrechte op 23 september 2022 op staande voet heeft ontslagen. Van een dringende reden voor het ontslag op staande voet was geen sprake. Het ontslag op staande voet is ook niet onverwijld gegeven en is de reden daarvoor is niet bij het ontslag medegedeeld. _____ verzoekt daarom het gegeven ontslag op staande voet te vernietigen.

3.3. _____ voert verweer en betwist -samengevat- dat _____ ten onrechte op staande voet is ontslagen. Volgens haar was er wel degelijk sprake van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Dit ontslag op staande voet is op vrijdag 23 september 2022 met vermelding van de dringende redenen gegeven en op maandag 26 september 2022 schriftelijk bevestigd. Het ontslag komt dan ook niet voor vernietiging in aanmerking en kan dan ook geen aanspraak maken op enige vergoeding.

4. Het voorwaardelijk tegenverzoek en het verweer

4.1. Voor zover de kantonrechter van oordeel is dat het ontslag niet rechtsgeldig is, verzoekt _____ voorwaardelijk om:

- a. de tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst te ontbinden tegen de eerst mogelijke datum primair zonder toepassing van een opzegtermijn en/of transitievergoeding;
- b. deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad te verklaren;
- c. te veroordelen in de proceskosten en nakosten.

4.2. _____ legt aan haar vorderingen ten grondslag dat, voor zover het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding, dan wel een combinatie van omstandigheden en herplaatsing niet in de rede ligt.

4.3. _____ voert verweer en betwist samengevat dat er sprake is van verwijtbaar handelen. Voor zover het verzoek is gestoeld op een verstoorde arbeidsverhouding refereert zich aan het oordeel van de Kantonrechter. In geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt _____ de kantonrechter rekening te houden met de voor hem geldende opzegtermijn, om toekenning van de transitievergoeding en om de proceskosten te compenseren.

5. De beoordeling

Ontslag op staande voet

5.1. Tussen partijen is in de eerste plaats in geschil of het door _____ op 23 september 2022 gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

5.2. Op grond van artikel 7:677 lid 1 BW is ieder van partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen op grond van een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij. Ingevolge artikel 7:678 lid 1 BW worden voor de werkgever als dringende redenen zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer beschouwd, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter dient bij de beoordeling van de gerechtvaardigdheid van het ontslag de omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang in aanmerking te nemen. Daarbij dient de aard en de ernst van de dringende reden afgewogen te worden tegen de aangevoerde persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

5.3. De toetsing of het ontslag al dan niet terecht is gegeven kan in beginsel alleen plaatsvinden op basis van hetgeen feitelijk aan de werknemer is meegedeeld en niet op basis van later aangevoerde feiten of omstandigheden. Verder dient de opzegging onverwijld na het ontdekken van de als dringende reden te beschouwen handeling plaats te vinden, onder gelijktijdige mededeling van de dringende reden. Daarbij fixeert de medegedeelde reden in beginsel de ontslagredenen. Er kan sprake zijn van een geldig ontslag op staande voet als van de aangevoerde dringende reden slechts een gedeelte komt vast te staan, maar dan moet het vaststaande gedeelte op zichzelf beschouwd een dringende reden zijn en moet de werkgever hebben gesteld en moet ook aannemelijk zijn dat hij de werknemer ook uitsluitend om die reden op staande voet zou hebben ontslagen en moet dit laatste voor de werknemer in het licht van de gehele inhoud van de aanzegging en de overige omstandigheden van het geval duidelijk zijn geweest.

5.4. _____ heeft _____ op vrijdag 23 september 2022 mondeling op staande voet ontslagen. Vervolgens heeft _____ bij brief van maandag 26 september 2022 bevestigd dat hij op staande voet ontslagen is omdat hij, ondanks de eerdere gesprekken, afspraken en schriftelijke waarschuwingen, instructies en opdrachten bewust naast zich

neerlegt, het niet nauw neemt met werk- en pauzetijden, de kantjes ervan af loopt en hierop niet (meer) aanspreekbaar is (r.o. 2.12.).

5.5. De kantonrechter oordeelt als volgt.

Tussen partijen is in geschil of [redacted] bij het op vrijdag 23 september 2022 mondeling gegeven ontslag op staande voet de redenen voor dit ontslag (afdoende) heeft medegedeeld en of het ontslag onverwijld is gegeven. [redacted] is direct nadat hem op vrijdag mondeling is medegedeeld dat hij op staande voet was ontslagen zelf weggelopen. Het ontslag op staande voet is direct na het weekend op maandag schriftelijk bevestigd. Dit tijdsverloop is niet zodanig dat geen sprake is van een onverwijld gegeven ontslag op staande voet of de mededeling van de reden daarvan.

5.6. [redacted] verwijt [redacted] samengevat dat hij niet aanspreekbaar (meer) is op de afspraken die in de voorgaande jaren zijn gemaakt. Dit ziet op opgedragen werkzaamheden, werk- en pauzetijden en wijze van communicatie. Indien [redacted] daar, door verschillende leidinggevendenden, op aangesproken werd, trok hij zich hier niets van aan of liep hij weg. [redacted] betwist dat hiervan sprake was. Voor wat betreft de opgedragen werkzaamheden verwijst hij voorts naar zijn medische beperkingen. Uit hetgeen hiervoor staat weergegeven onder r.o. 2.2. tot en met 2.12. volgt dat partijen vanaf 2019 bij herhaling hebben gesproken over de gedragingen van [redacted] die nu ten grondslag zijn gelegd aan het ontslag op staande voet. In samenspraak met de fysiotherapeut en de verzuimmanager zijn afspraken gemaakt, waaronder afspraken over de -in opdracht van de leidinggevende- te verrichten werkzaamheden. Ook de te hanteren werk- en pauzetijden, het langdurig toiletbezoek en de houding en de wijze van communiceren van [redacted] zijn diverse malen aan de orde gekomen. [redacted] heeft twee officiële schriftelijke waarschuwingen gegeven. Dat deze waarschuwingen onterecht zijn gegeven, zoals [redacted] nu stelt, is niet gebleken. Met name in de brief met de tweede waarschuwing staat een opsomming van eerdere gesprekken en verslagen. Deze verslagen zijn ook overgelegd. Op 10 mei 2022 hebben partijen in het kader van een laatste kans heldere afspraken gemaakt, waarmee [redacted] mondeling akkoord is gegaan. Ook is niet gebleken dat [redacted], zoals hij stelt, te zware werkzaamheden liet verrichten, zodat hij terecht heeft geweigerd deze te verrichten. [redacted] onderbouwt deze stelling ook niet met bijvoorbeeld medische stukken, terwijl onweersproken is dat de bedrijfsfysiotherapeut door [redacted] is ingeschakeld. [redacted] heeft tijdens de mondelinge behandeling voorts toegelicht dat [redacted] beschikte over een toeter naast de cabine waarin hij werkte om daarmee zonodig om hulp van collega's te vragen. Dit is door [redacted] niet betwist, zodat ook daarom niet valt in te zien waarom [redacted] de opgedragen werkzaamheden weigerde. Onbetwist staat verder vast dat [redacted] in dienst was in de functie van Algemeen Medewerker en dat in de artikelen 1.1 en 7 van zijn arbeidsovereenkomst en in de algemene regels van [redacted] staat dat indien nodig andere werkzaamheden gedaan dienen te worden. [redacted] heeft hem hier dan ook terecht diverse malen op aangesproken.

5.7. [redacted] erkent dat hij in mei 2022 heeft gezegd dat hij klaar was met zijn werk bij [redacted] maar niet zelf weg wilde gaan en ook dat partijen al twee jaar steeds met elkaar in gesprek zijn. Hoewel [redacted] stelt dat hij zich wel aan de regels bij [redacted] heeft gehouden, erkent hij dat hij in de laatste maand voor zijn ontslag wel eens 10 of 15 minuten langer pauze heeft gehouden of langer op de wc heeft gezeten en -hoewel dit niet is toegestaan- wel eens 'wachtmomentje' heeft tussen zijn 'eigen werk' door en dan op zijn telefoon kiikt. [redacted] erkent tevens dat hij daags voor het ontslag op staande voet op vrijdag er door [redacted] op is aangesproken dat hij te lang op de wc zat.

5.8. Gelet op de vele gesprekken en de waarschuwingen vanaf 2019 is het naar het oordeel van de kantonrechter begrijpelijk dat de maat bij [redacted] op enig moment vol

was. Het kan, gelet op met name de inhoud van de 2^e waarschuwing, de gesprekken en de afspraken die op 10 mei 2022 in het kader van een laatste kans zijn gemaakt niet anders dan dat dit volstrekt duidelijk is geweest.

heeft zich in de dagen voorafgaand aan het ontslag op staande voet wederom niet aan de gemaakte afspraken gehouden. Of dit, zoals stelt, op 21 september 2022 dan wel, zoals stelt op 22 september 2022, is voorgevallen doet daaraan niet af. Toen op 23 september 2022 heeft willen aanspreken, is hij te laat op het werk verschenen, althans was hij wederom niet aanspreekbaar. is toen over gegaan tot het geven van het ontslag op staande voet. heeft in mei 2022 nog een laatste kans gegeven. Dat zich vervolgens opnieuw niet hield aan de (pauze)tijden en een in de ogen van onacceptabele houding aannam, maakt naar het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De kantonrechter is daarom van oordeel dat terecht op staande voet heeft ontslagen en de verzochte vernietiging van het ontslag op staande voet wordt dan ook afgewezen.

Subsidiaire verzoek

5.9. legt aan zijn subsidiaire vordering ten grondslag dat, indien hij in het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet berust, aanspraak maakt op genoemde vergoedingen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft te kennen gegevens dat hij persisteert in het verzoek om vernietiging van het ontslag op staande voet en aldus niet berust. Nu niet in het ontslag berust, is niet voldaan aan de aan het subsidiair verzoek verbonden voorwaarde, zodat niet wordt toegekomen aan de beoordeling daarvan.

Transitievergoeding

5.10. De kantonrechter is van oordeel dat gelet op het hierboven overwogene sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door , zodat geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding.

Loon en wettelijke verhoging

5.11. Uit het voorgaande volgt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 23 september 2022 door het ontslag op staande voet is geëindigd. Gesteld noch gebleken is dat zijn loon en overige emolumenten tot die datum niet heeft ontvangen. De vordering wordt daarom afgewezen. De nevenvordering deelt dit lot.

Voorwaardelijk tegenverzoek

5.12. Nu de kantonrechter tot het oordeel is gekomen dat het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, is niet voldaan aan de voorwaarde voor het ingestelde tegenverzoek. Aan de beoordeling van dit verzoek wordt daarom niet toegekomen.

Proceskosten

5.13. wordt in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten betalen. Anders dan stelt, is geen sprake van een algemeen gebruik dat de proceskosten in verzoekschriftprocedures worden gecompenseerd. De kantonrechter ziet geen aanleiding daartoe in onderhavige zaak over te gaan. Nu aan beoordeling van het voorwaardelijk tegenverzoek van niet wordt toegekomen, is er geen aanleiding om in de proceskosten terzake deze tegenverzoeken te veroordelen. De gevorderde nakosten worden toegewezen tot € 124,00, zijnde een half salarispunt van het toegewezen salaris met een maximum van € 124,00, te vermeerderen, indien betekening van de beschikking heeft plaatsgevonden, met de exploitkosten van betekening van de beschikking.

6. De beslissing

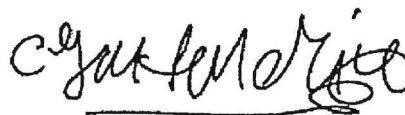
De kantonrechter,

6.1. wijst het verzoek af;

6.2. veroordeelt in de proceskosten € 747,00 aan salaris voor de gemachtigde en € 124,00 aan nasalaris te vermeederen, indien betekening van de beschikking heeft plaatsgevonden, met de exploitkosten van betekening van de beschikking;

6.3. verklaart deze veroordeling uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door de kantonrechter mr. C.J.M. Hendriks en in het openbaar uitgesproken op 10 januari 2023.



AFSCHRIFT

Voor eensluidend afschrift.

De griffier van de rechtbank.

Datum: 11 januari 2023