

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

***Vernietiging ontslag op staande voet, omdat de genoemde redenen voor het ontslag op staande voet van werknemer ieder voor zich noch in onderling verband beschouwd een dringende reden vormen in de zin van artikel 7:678 BW. Subsidair verzoek werkgever tot ontbinding arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.***

### *De feiten*

Werknemer is op 18 februari 2016 in dienst getreden voor de duur van één jaar bij werkgever en was laatstelijk werkzaam als Business Controller tegen een salaris van € 4400 (bruto) per maand, te vermeerderen met emolumenten. Werknemer is bij besluit van 14 april 2016 benoemd tot gevolmachtigde van werkgever. In zijn functie hield werknemer zich met name bezig met het uitvoeren van het financiële beleid. Op 4 augustus 2016 stuurt werkgever een officiële waarschuwing aan werknemer, waarin zij – samengevat – weergeeft dat werknemer als niet zijnde gediplomeerd zorgprofessional een groep van ex tbs'ers op 23 en 24 juli 2016 heeft begeleid die gevaarlijk en onvoorspelbaar gedrag kunnen vertonen. Werkgever vermeldt voorts in haar brief de volmacht van werknemer per direct te hebben ingetrokken. Op 4 oktober 2016 is werknemer tijdens een gesprek met de algemeen directeur en de raad van commissarissen op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet van 4 oktober 2016 te vernietigen en werkgever te verplichten hem weer toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden en subsidair werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding aan werknemer van € 20.249. Werkgever heeft verweer gevoerd en verzoekt de kantonrechter op haar beurt om (samengevat) werknemer niet-ontvankelijk te verklaren dan wel de vorderingen af te wijzen en subsidair, onder de voorwaarde dat het gegeven ontslag op staande voet geen stand houdt c.q. wordt vernietigd, ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen en nalaten, een ernstig verstoorde arbeidsverhouding, alsmede andere hierboven beschreven bijzondere omstandigheden.

### *De beoordeling*

Het gesprek met werknemer heeft op 4 oktober 2016 plaatsgevonden, waarna werknemer per diezelfde datum op staande voet is ontslagen. Het ontslag is daarmee naar het oordeel van de kantonrechter onverwijld gegeven.

*Geen dringende reden voor ontslag*

Werkgever heeft in haar brief van 4 oktober 2016 zeven redenen aangevoerd waarop zij het ontslag op staande voet heeft gebaseerd. Het aan werknemer als dringende reden voor het ontslag genoemde feitencomplex dient, voor zover door werknemer betwist, in beginsel in zijn geheel in rechte te komen vast te staan. Werkgever heeft niet, althans daarvoor onvoldoende, gesteld dat zij werknemer ook zou hebben ontslagen op basis van slechts een deel van het in de ontslagbrief vermelde feitencomplex en dat valt overigens ook niet uit de ontslagbrief te herleiden. Reeds op die grond kan het gegeven ontslag op staande voet niet in stand blijven. Ten aanzien van het verwijt dat werknemer zich bezighield met zorginhoudelijke taken zonder wetenschap van de directie, oordeelt de kantonrechter als volgt. Enerzijds kan het werknemer worden aangerekend dat hij op de locatie X – zonder daartoe bevoegd en geschoold te zijn – zich met het verlenen van zorg aan (potentieel) gevaarlijke cliënten heeft beziggehouden. Anderzijds heeft werknemer aangevoerd op dat moment een noodsituatie te hebben ervaren vanwege de onderbezetting en het feit dat hij niemand kon bereiken die het probleem kon oplossen. Nadat werknemer daarvoor op 4 augustus 2016 een waarschuwing had gekregen, heeft hij geen diensten meer gedraaid. Het voorgaande afwegende en in onderlinge samenhang beschouwd, oordeelt de kantonrechter dat de verweten gedraging sowieso geen zelfstandige grond oplevert voor het ontslag op staande voet. Ten aanzien van het optreden als gemachtigde van een cliënt van werkgever overweegt de kantonrechter dat werknemer niet op eigen titel c.q. die van werkgever, de machtiging voor vertegenwoordiger van PGB-zaken van een cliënt had mogen invullen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer weliswaar een verwijt kan worden gemaakt ten aanzien van het optreden als gemachtigde, maar dat zijn handelen nog niet kwalificeert als een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. De overige verweten gedragingen, zijnde de geuite klachten van medewerkers en de cliënten die zich zorgen maken over een dreigend faillissement, het doorsturen van e-mails met bedrijfs- en bedrijfseconomische informatie naar zijn privé-e-mail, het verspreiden van de begroting en financiële overzichten onder medewerkers, alsmede het deel van de PGB-omzet dat nog niet gefactureerd zou zijn, zijn naar het oordeel van de kantonrechter niet voldoende feitelijk onderbouwd. Gelet op het hiervoor overwogene vormen de genoemde redenen voor het ontslag op staande voet van werknemer ieder voor zich noch in onderling verband beschouwd een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW. De slotsom luidt dan ook dat de door werknemer verzochte vernietiging van de gedane opzegging toewijsbaar is. Het verzoek tot wedertewerkstelling wijst de kantonrechter af, werknemer heeft daarbij een onvoldoende belang, omdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen per 17 februari 2017.

#### *Ontbindingsverzoek werkgever*

Subsidiar verzoekt werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst per eerst mogelijke datum op grond van verwijtbaar handelen en nalaten (e-grond), een ernstig verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), alsmede andere hierboven beschreven bijzondere omstandigheden (h-grond). Zoals reeds opgemerkt, kwalificeert het handelen van werknemer door op te treden als gemachtigde van een cliënt van werkgever naar het oordeel van de kantonrechter als verwijtbaar. Evenwel is de gedraging niet ernstig verwijtbaar. Uit het

hiervoor overwogene kan uit de door werkgever gestelde, maar door werknemer betwiste, gedragingen van werknemer in een periode van minder dan acht maanden dienstverband – waarvan de kantonrechter slechts één gedraging aantoonbaar verwijtbaar acht – naar het oordeel van de kantonrechter niet een verstoorde arbeidsverhouding worden aangenomen. De kantonrechter zal de verzochte ontbinding derhalve op de g-grond eveneens afwijzen. De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet van 4 oktober 2016.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 02-02-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2017:507

**Zaaknummer:** 5512357/ME VERZ 16-298

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** Y. van der Horst en J.G. Wiebes

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 onderdeel e, g en h BW, 7:671 BW, 7:671b BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 BW